VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti zemí Visegrádské čtyřky

Evaluation of Employment Policy Instruments of the Visegrád Group Countries

Student: Bc. Veronika Ježíková

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Ježíková**

Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství

Téma: Hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti zemí Visegrádské čtyřky
Evaluation of Employment Policy Instruments of the Visegrád Group Countries

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti
3. Trh práce a politika zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky
4. Hodnocení uplatnění vybraných skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky
5. Návrhy a doporučení
6. Závěr

Seznam použité literatury
Seznam zkratek
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.
TVRDOŇ, Michal. *Institucionální rámec fungování trhu práce v kontextu ekonomické konvergence a přijetí společné měny: (aplikace na země Visegrádské skupiny)*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2011. ISBN 978-80-86572-75-8.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 27.04.2018

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ-TECHNICKÁ UNIVERZITA
Ekonomická fakulta
OSTRAVA

Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Čestné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci vypracovala samostatně.

V Ostravě dne: 23. dubna 2018

Ježíková

.....

Bc. Veronika Ježíková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval.

Obsah

1. Úvod

Tato diplomová práce se zabývá hodnocením politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky. Zaměstnanost, respektive nezaměstnanost, se dotýká jak států, tak i každého jednotlivce, který si v životě hledal práci, nebo se k tomuto kroku teprve chystá. I přes členství v Evropské unii a otevřený Schengenský prostor je nezaměstnanost velký hospodářský problém zejména z důvodu nevyužitých výrobních faktorů, ale také z důvodu zatížení státního rozpočtu. Politika zaměstnanosti se snaží s nezaměstnaností bojovat, a to pomocí aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Visegrádská čtyřka je skupina postkomunistických zemí, kterou tvoří Česká republika, Maďarská republika, Polská republika a Slovenská republika. Tyto země mají společnou nejen historickou minulost, ale i geografické umístění ve středu Evropy, kulturní a náboženské hodnoty.

Cílem této práce je zhodnotit politiku zaměstnanosti v jednotlivých zemích Visegrádské čtyřky.

Zkoumání tohoto cíle je provedeno v období od roku 2005 do roku 2016, a to na základě deskriptivní a komparační analýzy, které zkoumají vybrané charakteristiky jednotlivých trhů práce a politiku zaměstnanosti. Následně je použita regresní analýza, která posuzuje vztahy mezi vybranými ukazateli pomocí statistického programu StataIC 14. Pro účely tohoto zkoumání byla využita data z databáze Eurostatu.

Diplomová práce je rozdělena do šesti kapitol. První kapitolu tvoří úvod, který pomáhá objasnit podstatu a cíl této práce.

Druhá kapitola se zabývá teoretickými souvislostmi trhu práce a politiky zaměstnanosti. V rámci teoretických souvislostí trhu práce a politiky zaměstnanosti jsou zkoumány jednotlivé teorie nezaměstnanosti od Pigoua po Novou keynesovskou makroekonomii. Politika zaměstnanosti se zabývá cíli a nástroji politiky zaměstnanosti, jejich členěním na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, a také znevýhodněnými skupinami obyvatel na trhu práce.

Třetí kapitola se zabývá již jednotlivými trhy práce a politikou zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky. V rámci každé země je zkoumán vývoj trhu práce a také politika zaměstnanosti.

Ve čtvrté kapitole se už hodnotí uplatnění jednotlivých skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky. V první podkapitole jsou představeny použité metody, které byly využity při hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti. V druhé podkapitole je už přikročeno k hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti. První analýza se zabývá srovnáním vybraných charakteristik trhu práce. Druhá analýza identifikuje rozdílné orientace na aktivní politiku zaměstnanosti z pohledu výdajů v zemích Visegrádské čtyřky. Ve třetí podkapitole jsou regresní a korelační analýzy vzájemných vztahů mezi vybranými ukazateli trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Pátá kapitola popisuje návrhy a doporučení pro jednotlivé země Visegrádské čtyřky v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Šestou kapitolu tvoří závěr, ve kterém jsou shrnuty hlavní myšlenky a výsledky hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

2. Teoretické souvislost trhu práce a politiky zaměstnanosti

V následující kapitole jsou popsány teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti. Dříve, než se práce začne zabývat politikou zaměstnanosti zemí Visegrádské čtyřky, je potřeba si připomenout základy. Jako například, co je trh práce, a čím se zabývá.

První část této kapitoly se věnuje nezaměstnanosti a její teorii. Ve druhé části kapitoly je popsána politika zaměstnanosti, její cíle nástroje, rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a vyčlenění znevýhodněných skupin na trhu práce.

2.1. Teorie nezaměstnanosti

S pojmy, jako jsou „práce“ či „nezaměstnanost“, se člověk setkává dnes a denně, ať už jako účastník na trhu práce nebo o nich slýchá v médiích. Hlavním důvodem, proč se lze s těmito pojmy setkat tak často, je kulturní reprodukční potřeba, a to nejen současné společnosti. V naší společnosti je potřeba pracovat spjata s vlastní sebeúctou, což se odráží na štěstí a zdraví jednotlivce. Právo na práci se stalo dokonce součástí základní listiny práv a svobod.

Pojem „práce“ se však nedá brát pouze z pohledu ekonomického. Jsou zde i další vědní disciplíny, ve kterých je složka práce zahrnuta. Jedná se například o obecně kulturní, ekologickou, antropologickou či medicínskou (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2013).

Když se tedy řekne zaměstnání, je potřeba si vybavit, kdo je jeho nositelem. Tím je člověk a spolu s ním i lidský kapitál a produktivita práce. Lidský kapitál je jeden z výrobních faktorů, který je důležitý pro výrobu statků a služeb. Proto práce hraje důležitou roli, a to i dnes na technologiích založené společnosti (Václavíková, Koliba a Kubicová, 2009). Jak Hartog (1999) uvádí, lidský kapitál zachycuje ocenění jednotlivých vlastností, které lze definovat jako znalosti, dovednosti, kompetence a jiné individuální atributy. Vlastnictví těchto atributů je nezbytné pro ekonomickou činnost. Spolu s tímto je úzce spojena produktivita práce, která je omezena biologickými předpoklady (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2013).

Ekonomická činnost, neboli zaměstnání, se nabízí či prodává na trhu práce. Zde se potkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří se snaží domluvit na ceně za určené množství

práce. Tento mechanismus je důležitý pro redistribuci práce do jednotlivých podniků, odvětví a regionů. Tímto způsobem jsou uspokojeny potřeby účastníků na trhu práce.

Trh práce podléhá vnějším vlivům stejně jako ostatní trhy. Je ovlivněn mnoha faktory, jako například dynamika ekonomiky a průběh hospodářského cyklu, strukturální změny, vědeckotechnický vývoj, intervence do ekonomiky, síla odborů, sociální faktory, vývoj inflace či demografické faktory (Šimek, 2007). Nicméně se formuje pomocí nabídky, poptávky po práci a cenou práce. Ti, kteří práci poptávají, tedy firmy, tvoří stranu poptávky práce. Nezaměstnaní naopak tvoří stranu nabídku práci a tyto dvě strany se spojí při ceně, za kterou jsou lidé ochotni pracovat, a přitom za cenu, kterou firmy nabízí (Václavíková, Koliba a Kubicová, 2009). Tento stav se nazývá rovnováha na trhu práce.

Na trhu práce existuje určitá skupina osob, která nespadá mezi účastníky na trhu práce. Nezaměstnanost je tedy neuspokojená nabídka práce ekonomicky aktivního obyvatelstva na trhu práce.

Důsledky, které nezaměstnanost způsobuje, lze shrnout do třech kategorií, a to na ekonomické, psychické a sociální. Mezi ekonomické důsledky lze přiřadit nevyužití výrobních faktorů, zvýšení nákladů státního rozpočtu díky růstu výdajů na vyplácení podpor v nezaměstnanosti či jiných sociálních příspěvků, a také díky snížení daňových příjmů. Mezi psychologické a sociální důsledky se řadí například snížení sebeúcty a s tím související deprese a sociální vyloučení (Šimek, 2007).

Nezaměstnanost lze dělit na krátkodobou, neboli přechodnou, která není nijak zatěžující jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro stát. Druhou možností je nezaměstnanost dlouhodobá, která je delší než 12 po sobě jdoucích měsíců. Tento druh nezaměstnanosti je závažnější jak pro stát, který hradí podpory v nezaměstnanosti, tak i pro uchazeče, který ztrácí svou kvalifikaci a pravidelné návyky (Šimek, 2005).

Další možnost, jak dělit nezaměstnanost, je podle jejich forem, a to na:

Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v době přechodu z jednoho místa na druhé. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která nezatěžuje státní rozpočet a neohrožuje kvalifikaci nezaměstnaného. Frikční nezaměstnanost je také považována za dobrovolnou, protože je spojována se změnami v ekonomice (Václavíková, Koliba a Kubicová, 2009).

Strukturální nezaměstnanost

Ta vzniká v případě, že je nabídka práce vyšší, než je poptávka v dané struktuře, nebo v případě, že nezaměstnaní nejsou dostatečně mobilní, aby si byli schopni najít práci v jiném regionu. Nebo nemají dostatečnou kvalifikaci pro to, aby se mohli ucházet o jinou práci. Tuto nezaměstnanost lze poznat díky velkému počtu neobsazených míst a také velkému počtu nezaměstnaných v dané lokalitě. Mezi hlavní příčiny patří již zmíněná imobilita uchazečů, technologický pokrok, růst nabídky práce, například díky přílivu imigrantů a nedostatečnou kvalifikací uchazečů o práci (Šimek, 2007).

Cyklická nezaměstnanost

Její příčinou může být ochabnutí domácích investic a pokles zahraniční poptávky, tedy pokles agregátní poptávky. S poklesem agregátní poptávky poklesne agregátní nabídka, aby zachovala rovnováhu v ekonomice. Pokud ekonomika poklesne, projeví se tato nezaměstnanost ve všech odvětvích. Už Arthur Okun, což byl americký ekonom, zjistil, že když hrubý domácí produkt roste rychleji, poklesne míra nezaměstnanosti a naopak. Tímto dokázal, že nezaměstnanost má cyklickou povahu (Holman, 2011).

Sezónní nezaměstnanost

Na této nezaměstnanosti se ukazuje, jak se střídá roční období. Tyto výkyvy se pohybují v pravidelných intervalech díky nepravidelné produkci v odvětvích, které jsou závislé na počasí, nebo díky sezónní poptávce po určitém zboží či službě. Období útlumu se projeví nárůstem uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadě práce. Ten se ale snaží pomocí finančních dotací podporovat zaměstnavatele, aby byli schopni produkovat během celého roku, a aby tak zmenšil výkyvy ve své evidenci (Václavíková, Koliba a Kubicová, 2009).

Mezi další možnost je členění na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, že nezaměstnaný hledá práci, ale je ochoten pracovat pouze za mnohem vyšší mzdu, než za jakou jsou firmy ochotny zaplatit. Nedobrovolná nezaměstnanost naopak vzniká v případě, když je nezaměstnaný ochoten pracovat i za nízkou mzdu, ale práci i tak stále nemůže najít (Holman, 2011).

2.1.1. Pigouova teorie nezaměstnanosti

Arthur Cecil Pigou se narodil 1877. Projevil zájem o ekonomická témata, která se prolínala s politikou a praxí. Zajímal se také o trh práce a daňovou problematiku. Ve svých dílech se

zastává systému ekonomiky „laissez faire“, nicméně se přiklání i ke státním intervencím, které by mohly napravit selhání trhu (Holman, 2017).

Co se týče teorie nezaměstnanosti, tu Pigou popsal pomocí mikroekonomické teorie, která označuje nezaměstnanost jako důsledek reálné mzdové sazby. V případě, že je tato mzdová sazba vysoko položena, nevyčistí se trh pomocí tržního mechanismu. Významnými subjekty, které mají velký vliv na trh práce, jsou vláda a odbory.

V krátkém období je poptávka po práci odvozena od mezní produktivity práce, která je klesající a díky ní má poptávka negativní sklon. Naopak nabídka práce je odvozena od funkce mzdové sazby, která je rostoucí a díky ní má nabídka pozitivní sklon. Obě funkce, jak nabídka, tak poptávka, reagují na reálnou mzdu, pomocí které se trh čistí a nachází v rovnováze v tzv. plné zaměstnanosti.

Aby tato teorie platila dle neoklasiků, je třeba, aby splňovala dvě základní podmínky:

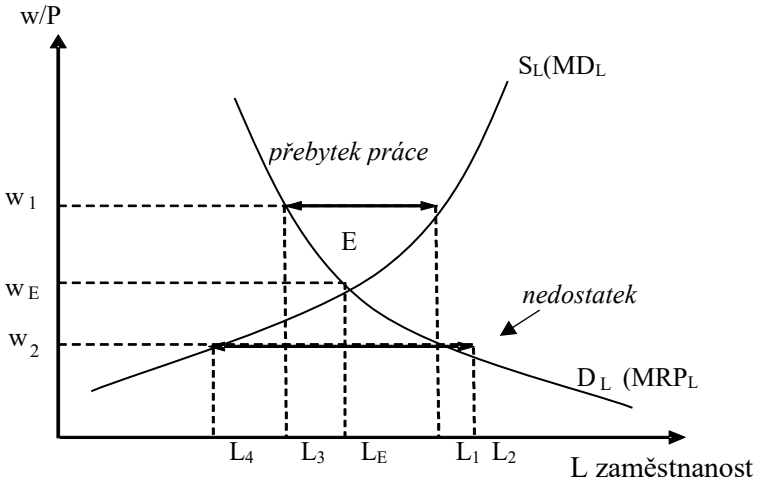
První podmínka: $w = MP_L$ (2.1)

Druhá podmínka: $MRP_L = MD_L$ (2.2)

První stanovuje rovnost mezi mzdou (w) a mezním produktem práce (MP_L). Druhá stanovuje rovnost mezi příjmem z mezního produktu (MRP_L) a mezní újmy z práce (MD_L), což představuje úroveň mzdy, pod kterou nabízející práci nepůjde. Příjem z mezního produktu je naopak úroveň mzdy, nad kterou firma poptávající práci nepůjde.

Na trhu práce může dojít k převisu nabídky či poptávky. Převis nabídky snižuje mzdovou sazbu a naopak převis poptávky mzdovou sazbu zvyšuje. Pouze rovnovážná mzdová sazba zajišťuje plnou zaměstnanost. Tedy nejvyšší možná zaměstnanost, která je možná za danou mzdovou sazbou (Šimek, 2017).

Obr. 2.1. Neoklasický trh práce



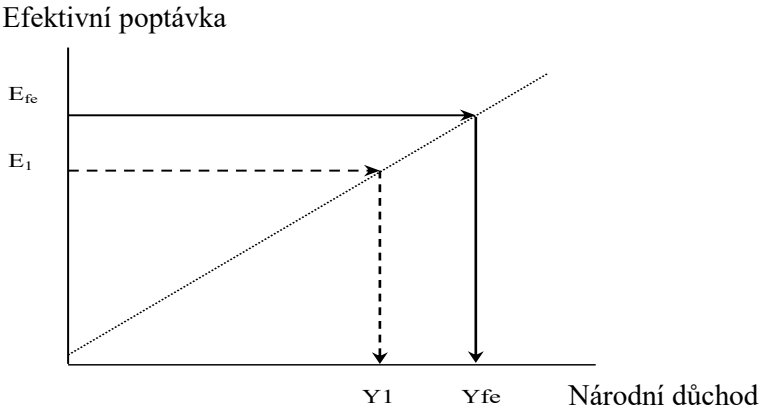
Zdroj: Šimek (2017), vlastní zpracování

Podle Pigoua je nezaměstnanost pouze dobrovolná, která může vzniknout při vyhledávání a přechodu na nové místo nebo v případě, že nezaměstnaný odmítá pracovat za nižší mzdu než je jeho mezní produktivita. Další forma nezaměstnanosti, která může nastat, nastává díky mzdové politice, která není dostatečně flexibilní a zaostává za změnami poptávky po práci (Šimek, 2017).

2.1.2. Keynesova teorie nezaměstnanosti

John Maynard Keynes se ve svém díle Obecná teorie nezaměstnanosti, úroku a peněz zabývá zaměstnaností. Popsal, jak si kapitalistická tržní ekonomika není schopna vytvořit efektivní poptávku. Ta by měla zprostředkovat prodej statků za dané ceny, a to vše za předpokladu plného využití výrobních faktorů, tedy plné zaměstnanosti. To je podle Keynese důsledkem nedostatečně efektivní poptávky, tedy nízkými podněty k investování.

Obr. 2.2. Vliv efektivní poptávky, národní důchod a zaměstnanost



Zdroj: Šimek (2017), vlastní zpracování

Keynes popisuje vliv efektivní poptávky na zaměstnanost pomocí cen celkové poptávky a nabídky. Cena poptávky je v tomto modelu vyjádřena pomocí očekávaných výnosů z prodeje statků a služeb při určitém rozsahu zaměstnanosti. Naopak cena nabídky je určena součtem nákladů, zisku a vyvolá určitou zaměstnanost. V případě nastolení rovnováhy mezi těmito cenami udává rozsah efektivní zaměstnanosti.

Skutečný objem zaměstnanosti je tedy podle Keynese závislý na efektivní poptávce. Vzhledem ke vztahu spotřeby a zaměstnanosti je zaměstnanost funkcí investic. To dále způsobuje, že při nedostatečných soukromých investicích je výše efektivní poptávky nedostatečná.

Keynes dále také říká, že v případě této situace si ekonomika neumí pomoct sama a měl by se zapojit stát. Tím vyplní mezeru soukromých investic a zajistí dostatečnou efektivní poptávku a tím i plnou zaměstnanost (Šimek, 2017).

Výchozím bodem Keynesovy koncepce je uznání stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Nedobrovolná nezaměstnanost má dvě příčiny, a to technologický pokrok a chronický nedostatek poptávky. Co se týče technologického pokroku, nelze říct, že by lidé nechtěli pracovat nebo by měli přemrštěné požadavky na mzdu. Zde je spíše problém, že nezaměstnaní nemají dostatečnou kvalifikaci, aby si mohli najít novou práci. V případě, že se rozhodnou pro změnu rekvalifikace, je tato změna spojena s určitým časovým prodlením. Co se týče chronického nedostatku poptávky, může to být způsobeno nedostatečnou kupní silou v případě, že se statky neustále zdražují, zatímco mzdy jsou strnulé (Šimek, 2007).

Teorie mezní produktivity popisuje poptávku po práci. Keynes bere v úvahu reálný proces firem a pracovníků, kteří si vyjednávají nominální mzdu. Nicméně reálnou mzdu si nejsou schopni vyjednat.

Mezi problémy spjaté s trhem práce patří rigidita mezd, která znemožňuje vyčištění trhu. Na trhu práce Keynes předpokládal převis nabídky způsobený nedostatečnou poptávku po práci. Je také zastáncem názoru, že cesta ke snížení nezaměstnanosti nevede přes snížení mezd. Tento krok povede pouze ke snížení všeobecné úrovně mezd. Naopak ke snížení nezaměstnanosti je nutná cenová deflace, která brání poklesu reálné mzdy. A to pomocí expanzivní fiskální nebo monetární politiky, která zvýší produkt a ceny více než nominální mzdy. Reálné mzdy se zredukují a díky teorii poptávky po práci se sníží nezaměstnanost. Nominální mzdy nicméně bývají rigidní směrem dolů a tím omezují

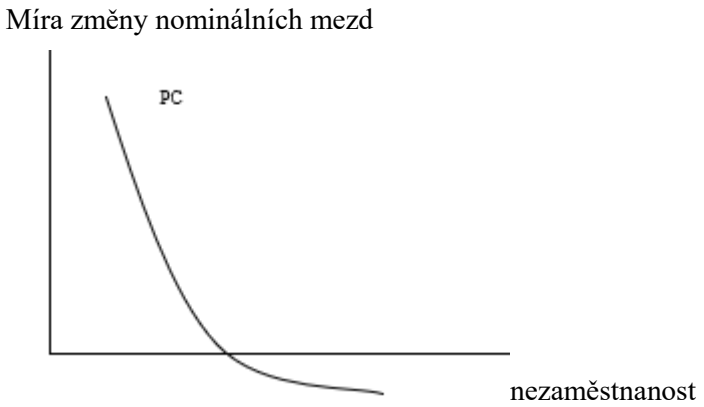
snižování reálných mezd, které jsou zapotřebí, aby vymizela nedobrovolná nezaměstnanost (Šimek, 2017).

2.1.3. Phillipsova křivka

V polovině 20. století byl jedním z nejdiskutovanějších témat ekonomický vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Tyto dvě veličiny patří mezi hlavní cíle hospodářské politiky a jsou sledovány nejen mezi jejími tvůrci, ale i prostými občany.

Alban William Housego Phillips analyzoval vztah mezi mírou změny nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti. Analýza ukázala, že nízkou zaměstnanost doprovází růst nominálních mezd a naopak. Tento vztah dokázal pomocí sledování empirických dat ve Velké Británii (Kliková, Kotlán a kol, 2012). Poklesu nominálních mezd se pracovníci brání, což způsobuje nelineárnost tohoto vztahu, protože nezaměstnanost roste vždy rychleji, než mohou mzdy klesat. Tato analýza navíc ukázala, že mzdy nemusí mít vždy nějaké tempo růstu. Při určité míře nezaměstnanosti, tzv. plné zaměstnanosti, je tempo růstu nominálních mezd nulové (Šimek, 2017).

Obr. 2.3. Phillipsova křivka



Zdroj: Šimek (2017), vlastní zpracování

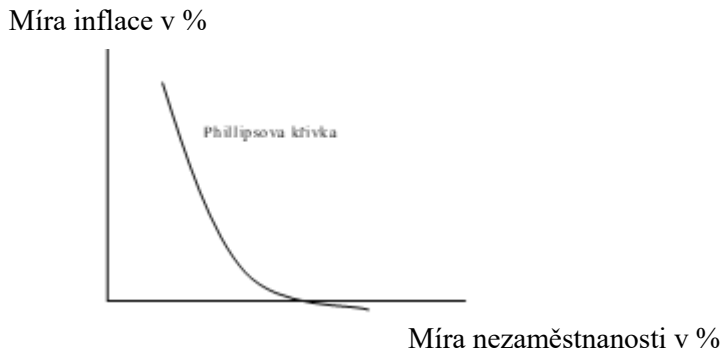
Během 20. století se lze setkat se dvěma typy tohoto kauzálního vztahu mezi nezaměstnaností a inflací.

Původní Phillipsova křivka je pojmenována dle výše zmíněného A.W.H. Phillipse. Dle teorie je dáno, že pokud se sníží míra nezaměstnanosti pod svou přirozenou míru, tlak na růst mezd způsobený nedostatkem volných pracovních míst, převýší tlak na pokles těchto mezd. Pokles mezd je způsoben nezaměstnaností, což vede k růstu nominálních mezd a naopak (Kliková a Kotlán, 2012).

Modifikovaná Phillipsova křivka je už známější rozšíření verze od ekonomů Paula Anthony Samuelsona a Roberta Mertona Solowa. Tito ekonomové předpokládali, že ceny statků jsou zároveň tvořeny mzdovými náklady, a tak je tempo produktivity práce nulové, čímž je míra tempa růstu cen dána rozdílem mezi tempy růstu nominálních mezd a produktivity práce.

Díky tomuto novému předpokladu byla zpochybněna Keynesovská snaha o dosažení plné zaměstnanosti, která vyvolávala v ekonomice inflační tlaky. A tak P. A. Samuelson a R. M. Solow redefinovali cíl hospodářské politiky, a to, aby se tvůrci hospodářské politiky zaměřili na určitou kombinaci nezaměstnanosti a inflace. Tato kombinace by měla odpovídat danému bodu na Phillipsové křivce (Šimek, 2017).

Obr. 2.4. Modifikovaná Phillipsova křivka



Zdroj: Šimek (2017), vlastní zpracování

Krátkodobá modifikovaná Phillipsova křivka ukazuje nezávislost setrvačné míry inflace na mzdových tlacích z krátkodobého pohledu. Jak uvádí Kliková, Kotlán a kol.

„Míra cenové inflace $\pi = \pi^{\varepsilon} - \varepsilon.(u - u^{*})$ (2.3)

kde je:

π *... míra cenové inflace v %,*

π^{ε}*... setrvačná míra cenové inflace v %,*

ε *... citlivost cenové míry inflace na odchylku míry nezaměstnanosti od její přirozené míry,*

u *... míra nezaměstnanosti v %,*

u^{*} *... přirozená míra nezaměstnanosti v %.*

Míra cenové inflace je dána odchylkou skutečné míry nezaměstnanosti od její přirozené míry a tzv. setrvačné míry nezaměstnanosti" (s. 100, 2012).

2.1.4. Monetarismus a nezaměstnanost

V období 70. let 19. století se nadále používá Phillipsova křivka, i když už jen pouze jako pojem. V tomto období se zkoumá míra inflace jako vysvětlující proměnná a její vliv na míru nezaměstnanosti.

Krátkodobá Phillipsova křivka je klesající, protože pokud centrální banka zvýší peněžní zásobu, vzroste zároveň i inflace, a tím i ceny. Díky tomu poklesnou reálné mzdy, což zapříčiní zvýšení poptávky firem po volné pracovní síle, a tak poklesne nezaměstnanost.

Jak uvádí Kliková, Kotlán a kol. „*v dlouhém období je Phillipsova křivka vertikální na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti*“(s.101., 2012). V tomto případě kauzálního vztahu mezi nezaměstnaností a inflací se snížení nezaměstnanosti pod svou přirozenou míru projeví v růstu inflace. Zaměstnanci si tuto skutečnost zakalkulují do svých očekávání ohledně budoucí inflace a tím i do svých mzdových požadavků. Následkem toho vzroste setrvačná inflace a posune se krátkodobá Phillipsova křivka směrem nahoru. To se děje do doby, než se setrvačná inflace stabilizuje na svou přirozenou míru (Kliková, Kotlán a kol, 2012).

Monetaristé kritizují původní pojetí Phillipsovy křivky, protože nebere ohled na význam reálné mzdy pro vývoj na trhu práce. Milton Friedman připojil do původního pojetí další dva komponenty, a to inflační očekávání a agregátní poptávku, která zrcadlí míru nezaměstnanosti.

Friedman předpokládá určitou krátkodobou míru substituce mezi nezaměstnaností a inflací. Tato substituce ukazuje na skutečnost, že pracovníci podléhají peněžní iluzi, protože si mylně vykládají růst nominálních mezd jako růst reálných. Tímto se zvýší nabídka práce. I firmy této iluzi podléhají a růst cenové hladiny zaměňují za růst relativních cen produkce a zvyšují její objem. Toto ukazuje na fakt, že v krátkém období dochází s růstem cenové hladiny k růstu objemu produkce a nezaměstnanost se snižuje. Nicméně časem si ekonomické subjekty uvědomí iluzi a sníží své nabídky, čímž se nezaměstnanost vrátí na svou původní úroveň tedy přirozenou míru nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti je stav dlouhodobé rovnováhy, ke které ekonomika v dlouhém období směřuje. V tomto období neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost a cenová hladina je stabilní. Tuto úroveň nezaměstnanosti lze snižovat pomocí odstranění

státních regulací, odborů, zvyšování informovanosti a mobility účastníků na trhu práce. Dále pak Friedman doporučuje stabilní růst nabídky peněz, který je přiměřený dlouhodobému tempu růstu ekonomiky (Šimek, 2017).

2.1.5. Škola racionálních očekávání a trh práce

Lidé se snaží chovat racionálně tím, že chtějí co nejlépe využít všech dostupných informací, aby jejich rozhodnutí vedla k úspěchu. A to jak informace z minulosti, přítomnosti, tak i odhady budoucího vývoje. Jelikož nejsou lidé neomylní, dopouštějí se i při tvorbě individuálních očekávání chyb. Ale i přes tyto chyby lidé tvoří správně svá racionální očekávaní.

Existují však výjimky, například, když jsou překvapeni neočekávanými a nesystematickými opatřeními. Tyto situace nemohou odhadovat, a proto tvoří mylná očekávání. Další výjimkou je tzv. peněžní iluze, což je situace, kdy si růst nominálních cen mylně zaměňují za růst cen reálných. Přitom za tímto růstem stojí pouze růst cenové hladiny, a to neznamená zvýšení životní úrovně lidí. Tedy růst nominálních cen nepomůže zvýšit nabídku práce ani objem produkce. Tento růst lidé zakalkulují do svých mzdových požadavků a firmy do cen svých výrobků. Například noví klasičtí makroekonomové nepřipouští substituci mezi inflací a nezaměstnaností, a to ani v krátkém období.

V rámci racionálních očekávání ekonomika produkuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Pokud tedy ekonomické subjekty při své tvorbě racionálního očekávání počítají s plnou zaměstnaností a vyčištěným trhem práce, vede to ekonomické veličiny ke své přirozené úrovni. Pokud je míra nezaměstnanosti na jiné úrovni než přirozené, je to způsobeno chybným očekáváním. To má za důsledek kolísání ve vývoji nezaměstnanosti.

Jelikož ekonomické subjekty utvářející racionální očekávání kalkulují předvídatelnou hospodářskou politiku vlády do svých očekávání. Proto opatření vlády, která si ukládá za cíl regulovat agregátní poptávku či úroveň zaměstnanosti, vedou k nulovým výsledkům.

Problém nastavení úrovně nezaměstnanosti zpět na svou přirozenou úroveň lze spatřit v kombinaci racionálního očekávání a pružných mzdách a cenách. Pouze neočekávaná hospodářská politika je účinná, a to i při ovlivňování zaměstnanosti (Šimek, 2017).

2.1.6. Ekonomie strany nabídky a podněty k práci

V USA se na konci 70. let utvořil nový ekonomický směr, který se zaměřil na nabídkovou stranu ekonomiky. Tento směr byl přesvědčen, že problémy ekonomiky jsou způsobeny ochabnutím motivace na nabídkové straně, a to především z důvodu vysokého zdanění. Proto byli přesvědčeni, že v případě poklesu daní se i tak zvýší příjmy do státního rozpočtu. To vše díky většímu disponibilnímu důchodu, který vede k vyšší spotřebě (Kliková, Kotlán a kol, 2012).

I tito ekonomové věří ve svobodnou tržní ekonomiku. Opět se tedy vrací k známému heslu „laissez-faire“, což ukládá, aby se každý člověk staral sám o své zájmy a obohacoval se dovolenými způsoby. Tím zajistí blaho svému nejbližšímu člověku. Dále pak prosazování minimální vlády.

Daně působí na substituci mezi spotřebou a volným časem, čímž ovlivňují nabídku práce. Dále pak působí na volbu mezi současnou a budoucí spotřebou, což má za důsledek úsporu či investici disponibilního důchodu. Pokud je mezní daňová sazba na vysoké úrovni, sníží se objem disponibilního důchodu, který je ekonomický subjekt schopen obdržet ze zaměstnaní. To má za následek vysoké náklady volného času jakožto nákladů obětované příležitosti. Tato skutečnost má velký význam při stanovení správné úrovně mezních daňových sazeb, a tak i motivaci k práci (Šimek, 2017).

2.1.7. Rakouská ekonomie a její přístup k minimální mzdě a odborům

Jedná se o liberální hospodářsko-politickou koncepci, která se opírá o individuální náhled, a jeho důraz na subjektivní preference v mikroekonomických interpretacích trhů práce. A to v rámci tržního prostředí konkurence bez zásahu státu. Dále také odmítají všechny zásahy do pravidel směny. Směna závisí na dvou jedincích, kteří směnu uskutečňují dobrovolně a za účelem zvýšení subjektivního uspokojení obou účastníků. To však za předpokladu, že cena je utvářena pomocí nabídky a poptávky. Mezi základní priority patří svoboda volby a zodpovědnost, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Existují dvě překážky, díky kterým trh nefunguje, jak má. Jedna z nich je zásah státu, a to například zásah státu do výše mezd. Tento zásah však není rovnoměrný ve všech odvětvích. Díky tomu se signály trhu nedají brát jako striktně správné. Zásah státu vyvolává přebytky, které nejsou žádoucí, a nedostatky, díky kterým je zapotřebí další regulace. Stát těmito regulacemi odstraňuje z trhu práce konkurenci a tím je činí nezaměstnatelnými.

Druhou překážkou jsou odbory, což je zájmová profesní skupina lidí pracujících v určitých zaměstnáních (Šimek, 2007). Zvyšují mzdy na trhu práce a monopolizují nabídku práce. Odbory dosahují vyšších mezd pouze pro své členy, a tím snižují platy ostatních účastníků na trhu práce, kteří nejsou jejich členy. Mezi pozicí odborů v ekonomice a nezaměstnaností existuje vztah a při vysoké úrovni odborů roste i nezaměstnanost. V případě, kdy vláda začne kontrolovat zaměstnanost, se odbory přestanou zajímat o co nejvyšší zaměstnanost a jejich zájem se přesune na požadavek zvyšujících se mezd. Od státu tak požadují, aby se postarali i o poptávku na trhu práce. Kdyby k této situaci opravdu došlo, mělo by to mít za důsledek růst inflace (Šimek, 2017).

2.1.8. Nová keynesovská makroekonomie a její přístup k mzdovým rigiditám

Tato hospodářská teorie vznikla v 70. letech minulého století a popřela tím existenci neoklasické syntézy. Nová keynesovská ekonomie byla postavena na tvorbě racionálních očekávání, ale oproti nové klasické makroekonomie se liší svým pohledem na mzdy a ceny. Noví keynesiánci předpokládají, že mzdy a ceny jsou strnulé, a to díky institucionálním příčinám. Mzdové vyjednávaní není v moci pouze jednotlivce a zaměstnavatele, ale je to již práce odborů díky kolektivní smlouvě (Kliková, Kotlán a kol., 2012). Aby zdůvodnili mzdové nepružnosti a vznik nezaměstnanosti, využili mikroekonomickou teorii nedokonale konkurenčních trhů práce, například informační asymetrii či nejistotu rozhodování. A tak nabídli mnohé teorie příčin strnulosti mezd. Jedna z nich je teorie explicitních a implicitních smluv, která ukázala na transakční náklady pružných mezd. Mezi tyto náklady patří například náklady související s najímáním pracovníků. Obě strany účastníků na trhu práce preferují dlouhodobé kontrakty, což jim snižuje náklady a fixuje mzdy. Mezi bariéry, které brání vytváření rovnováhy při plné zaměstnanosti, patří i odchylky od rovnovážných mezd v celé ekonomice. Mezi další teorie věnující se tomuto tématu je teorie insiderů a outsiderů, která vysvětluje, že odbory hájí zájmy zaměstnanců, a tak mohou ovlivňovat mzdy i rozhodování outsiderů o procesu najímání pracovníků. Dalším vysvětlením je teorie efektivnostních mezd, která vysvětluje, jak vyšší mzda dokáže motivovat pracovníky k vyšším výkonům. V poslední řadě je asymetrie informací, která popisuje situaci, kdy firma dopředu nezná výkonnost pracovníka, kterého si právě najala. Proto by bylo pro firmu ve vlastním zájmu výhodné vyplatit vyšší mzdu, která by motivovala pracovníkovu výkonnost. Ani v případě poklesu poptávky není v zájmu firmy snižovat mzdy, protože zde existuje možnost ztráty nejlepších pracovníků. Tato

teorie snižuje morální hazard a negativní výběr, protože na vyšší mzdy odpovídají spíše pracovníci s lepšími schopnostmi.

Neklesající strnulost mezd tak způsobuje nezaměstnanost. Vysoká úroveň nezaměstnanosti působí negativně na lidský kapitál. Pokud nastane situace, kdy roste nezaměstnanost, obsahuje v sobě i dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobě nezaměstnaní si uvědomují svoji situaci a postupně práci hledat přestali, čímž zvyšují úroveň přirozené míry nezaměstnanosti (Šimek, 2017).

Noví keynesiánci jsou tedy přesvědčeni, že je účinná i očekávaná hospodářská politika, ale pouze krátkodobě (Kliková, Kotlán a kol., 2012).

2.2. Politika zaměstnanosti

V této části podkapitoly je popsána politika zaměstnanosti, a to jak její definice, tak i vymezení a přístupy. Její cíle, nástroje a dělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Také se zabývá znevýhodněnými skupinami a zvýšení jejich podpory zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky, díky které lze dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. Jak uvádí Winkler a Wildmanová jedná se o „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil* “ (s. 49, 1999). Lze tedy říci, že je výsledkem úsilí států a strany poptávky a nabídky na trhu práce, tedy zaměstnanců a zaměstnavatelů spolu s odbory. Lze to chápat na více úrovních, a to na makroekonomických, mikroekonomických a regionálních. Makroekonomická úroveň je zaměřena na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti, které jsou v rámci celého území, a to ve většině na poptávkové straně. Existují však makroekonomické programy zaměstnanosti, které ale závisí na celkovém zaměření hospodářské politiky.

V rámci mikroekonomické úrovně formuluje vlastní zásady pro zákoník práce, a to například pro přijímání a propouštění pracovních sil, nebo vývoj mezd.

Regionální úroveň se zabývá řešením důsledků nerovnováhy na trhu práce a spolu s tím i regionálními problémy na trhu práce. To vše řeší pomocí různých programů, které ovlivňují negativní důsledky na trhu práce, a to i na určitém území. Politika zaměstnanosti

se realizuje většinou na makroekonomické a regionální úrovni. (Kliková, Kotlán a kol, 2012).

Tuto politiku zaměstnanosti lze dělit na několika přístupech, a to:

Prvním z nich je Keynesiánský přístup, který je založen na nestabilitě ekonomického systému. Tento systém je nutné regulovat kvůli výši celkové poptávky. Stimulace poptávky se realizují prostřednictvím rozpočtové politiky, díky které se má zvýšit důchod jednotlivých subjektů. Tato stimulace má vést k vyššímu tempu ekonomického růstu, zvýšit počet pracovních míst a tím poklesne nezaměstnanost.

Dalším přístupem je neokonzervativní přístup, který naopak zastává názor, že ekonomický systém je stabilní a dokáže sám regulovat trh. Každý zásah do ekonomiky vytváří v ekonomice nestabilitu. Existující nezaměstnanost je z velké části dobrovolná, vznikla díky nedostatečným reálným mzdám a vysoké úrovni podpor v nezaměstnanosti. Nebo například efektem z volného času, který se zvyšuje se snižováním mezd či dodatečnými náklady, které souvisí se změnou pracovního místa. Neokonzervativci jsou zastánci toho, že rozsah zaměstnanosti lze měnit pouze krátkodobě, a to s negativními důsledky těchto stimulací (Šimek, 2007).

2.2.1. Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na přípravu pracovní síly, která bude dostatečně flexibilní, aby se byla schopna přizpůsobit potřebám a změnám na trhu práce. Pomáhají rozvíjet infrastrukturu na trhu práce a zabezpečují jak zpracovatelské, tak i informační a rekvalifikační služby. Aby byla pracovní síla dostatečně flexibilní, je za potřebí, aby byla dostatečně mobilní, a to díky rozvoji bytové politiky nebo dopravní infrastruktury. Dále se tato politika snaží, aby byly negativní důsledky z technologických a strukturálních změn co nejmenší. Usiluje o začlenění znevýhodněných skupin do procesů na trhu práce a také se snaží zlepšit strukturu zaměstnanosti, a to jak v odvětví, tak i v regionech (Kliková, Kotlán a kol, 2012).

Aby politika zaměstnanosti dosáhla naplnění těchto cílů, používá určité činnosti, které jí v tom pomáhají, a to dle Klikové, Kotlána a kol.:

- *„poradenská služba při volbě povolání,*
- *zprostředkování práce,*
- *podpora profesního růstu,*

- *poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst,*
- *poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, popřípadě mzdového vyrovnání při zániku podniku,*
- *průzkum a statistika trhu práce"* (s. 229, 2012).

Nástroje politiky zaměstnanosti lze dělit podle mnohých hledisek, například dle cílové skupiny, a to na osoby, které nejsou zaměstnány, ale které si práci hledají, a na osoby, které jsou zaměstnané.

Nástroje, které jsou orientované na zaměstnané osoby

1. Opatření, která jsou zaměřená na získání a změnu kvalifikace. Tato opatření jsou rozhodující, a to především ve vyspělých zemích. Jejich úkolem je připravit dostatečně kvalifikované účastníky trhu práce, a tím snížit úroveň nezaměstnanosti. Kvalifikační a rekvalifikační programy jsou orientovány na mládež, především dlouhodobě nezaměstnanou. Tyto programy jsou vytvořeny jako soubor teoretické i praktické přípravy a jsou variabilní dle potřebného zaměření. Po ukončení těchto programů absolvent získá certifikát o účasti, který může účastníkovi pomoci najít práci.
2. Pomoc, která je orientována na začleňování osob na trh práce, se liší dle země, ve které je uplatňována. Může se jednat o dotace na mzdy, které jsou poskytovány zaměstnavatelům, nebo například daňová zvýhodnění za zaměstnání osoby, která je evidovaná na úřadu práce. Tyto podpory mohou být zaměřeny například na typ podniku nebo na určité regiony. V některých zemích jsou používány takové nástroje, které mají za úkol motivovat nezaměstnané při hledání práce. Například se jedná o proplacení nákladů, které nezaměstnaný vynaloží na představení se v novém zaměstnání. Může také jít o finanční pomoc na změnu bydliště či příplatky ke mzdě. Tyto příplatky jsou vypláceny v případě, že účastník trhu práce příjme pracovní místo, které má nižší mzdu, než tomu bylo v jeho předchozím zaměstnání (Šimek, 2005).
3. Pomoc při zakládání podniku, kdy podnikatelům pomáhají finančně v určité sumě, která se vypočítá jako určitý násobek podpory v nezaměstnanosti. Jako další možnost takovéto pomoci lze uvést například proplacení úroků z investičních nákladů nebo jistoty pro případ, že by se jim podnikání nezdařilo (Kliková, Kotlán a kol, 2012).

4. Veřejně prospěšné práce jsou posledním nástrojem zaměřeným na nezaměstnané osoby. Tento nástroj vznikl jako reakce na dlouhodobou nezaměstnanost a nejedná se o pravidelné činnosti podniků, ale o orientaci na veřejné zájmy. V případě tohoto nástroje se zaměstnavatel zavazuje ke splnění určité práce, při které má nárok na proplacení nákladů, které mu vzniknou v souvislosti se zaměstnáním nezaměstnaných osob (Šimek, 2017).

Nástroje, které jsou zaměřené na zaměstnané osoby

1. Opatření, která jsou zaměřená na získání a změnu kvalifikace, se objevují i zde u zaměstnaných osob, a to v podobě dalšího profesního vzdělávání a přeškolování. Stát i v těchto případech hradí tyto náklady. V některých zemích dokonce existují programy, které uznávají zaměstnanci nárok na vzdělávací dovolenou 250 hodin ročně. Takovéto programy hradí stát i jednotliví zaměstnavatelé.
2. Zkrácení normální pracovní doby a délky životní pracovní aktivity. V takovémto programu jde o redukci produkce, aby se snížila délka pracovní doby a podnik si mohl udržet kvalifikovanou část zaměstnanců. Zaměstnanec díky dotacím od státu dostane plat, jako by byl zaměstnán na plný úvazek. Druhým programem, který do tohoto nástroje spadá, je zkrácení délky životní pracovní aktivity, které se zabývají předčasným odchodem do důchodu. Od určitého věku starší pracovníci dostávají určitou dávku při dobrovolném předčasném odchodu do důchodu a na jejich místo nastoupí nezaměstnaná osoba s příslušnou kvalifikací (Kliková, Kotlán a kol., 2012).

Dalším hlediskem, jak členit nástroje politiky zaměstnanosti, je dle podnětů k vystoupení či vstoupení na trh práce. Zde se rozlišují čtyři druhy podnětů, a to:

1. Podněty k vyloučení z trhu v případě převodu z aktivní do neaktivní části obyvatelstva. Těmito podněty na straně poptávky mohou být dřívější odchody do důchodu. Co se týče strany nabídky, jde o příspěvky pro rodiče do určeného věku dítěte nebo o podněty, které pobízejí zahraniční pracovníky, aby se vrátili zpět do své země.
2. Druhým hlediskem podnětů jsou podněty ke vstupu na trh. Zde je naopak převáděno ekonomicky neaktivní obyvatelstvo do části aktivní. Na straně poptávky se může jednat o příspěvky ke mzdám při přijetí nezaměstnaného pracovníka. Nabídková

strana podněcuje pomocí rekvalifikací či jiné formy vzdělání a například podporou regionální migrace.

3. Třetím podmětem jsou negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce. Na straně poptávky se může jednat o zákaz dětské práce či zákaz zaměstnávaní přistěhovalců. Toto ale může vést k růstu šedé ekonomiky. Na straně nabídky jsou to především prodlužování školní docházky, snížení možnosti výdělku důchodů, které si mohou přivydělat, aniž by jim byl zkrácen důchod.
4. Posledním podnětem jsou negativní sankce, které ochraňují určitou osobu či celou sociální skupinu před vyloučením z trhu práce. Na straně poptávky se může jednat například o pokuty, které dostane podnikatel v případě, že nesplní předepsanou kvótu vyhrazených míst pro zdravotně postižené. Dalšími negativními sankcemi mohou být zákonem dané limity pracovních hodin a například ochrana proti nelegálnímu propuštění ze zaměstnání. Co se týče strany nabídky, zde se může jednat o očekávání, že účastníci na trhu práce přijmou nabízenou mzdu a budou mít potřebnou kvalifikaci. Nebo se může jednat o zpochybnění mzdových kontraktů, které mají mezi sebou odbory a zaměstnavatelé (Šimek, 2017).

2.2.2. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Dále se politika zaměstnanosti dělí na aktivní a pasivní politiku. Toto dělení používá i mezinárodní organizace OECD. Aktivní politika zaměstnanosti je inspirována keynesiánskou ekonomickou teorií. Jednotlivé programy jsou zaměřeny na konkrétní cílové skupiny obyvatel. Těmito skupinami obyvatel jsou účastníci na trhu práce, kteří jsou nejvíce ovlivněni nezaměstnaností. Aktivní politika zaměstnanosti si klade za cíl zmírnit nevýhody, které tyto skupiny mohou potkat na trhu práce, aby se tak zvýšila zaměstnanost bez nutnosti zvýšení inflace. Dalším cílem je změna struktury nezaměstnanosti, aby odpovídala potřebám dané země (Kliková, Kotlán a kol, 2012). Jedná se tedy o „*opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce*“ (Kliková, Kotlán a kol, s. 233, 2012). Mezi programy aktivní politiky zaměstnanosti patří:

1. Služby zaměstnanosti jsou prvním programem aktivní politiky. Zde patří zprostředkování práce, které může být prováděno pomocí úřadu práce. Spolu s těmito službami může úřad práce poskytovat poradenství, kurzy na zvýšení kvalifikace a podporu pracovní mobility.

2. Změna vzdělání a kvalifikace jsou druhým programem, který se zabývá školením nejen pro zaměstnané osoby, ale i nezaměstnané dospělé osoby, a to nejen ze znevýhodněných skupin na trhu práce.
3. Programy zaměřené na mladé lidi, které se zaměřují nejen na mladé nezaměstnané osoby, ale i na podporu učňů.
4. Subvencovaná zaměstnanost je dalším z programů aktivní zaměstnanosti. Ta se dále dělí na programy na podporu nových pracovních míst, které se vytvářejí převážně v soukromém sektoru. Patří zde také programy na pomoc osobám, které se rozhodly dobrovolně začít podnikat, a také programy na tvorbu pracovních příležitostí tentokrát ve veřejném sektoru.
5. Programy pro handicapované osoby jsou posledním programem, který se zabývá odbornou rehabilitací a vytváření míst pro tyto osoby (Šimek, 2007).

Druhou stranou tohoto členění je pasivní politika zaměstnanosti. Ta participuje na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro účastníky na trhu práce, kteří nejsou zaměstnaní. Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří:

1. Příspěvek v nezaměstnanosti je používán jako pomoc nezaměstnaným, aby se po dobu nezaměstnanosti nesnížila jejich životní úroveň.
2. Předčasný odchod do důchodu v době, kdy není příznivá situace na trhu práce.

Pasivní politika zaměstnanosti je velkou zátěží pro státní rozpočet a vyplacení těchto příspěvků většinou neřeší příčinu, ale pouze důsledek, a to v prvním případě pouze dočasně. V případě, že si lidé zvyknou na příjem transferů, které dostanou bez vykonávání jakékoliv pracovní činnosti a využívají je, jedná se o sociální parazitizmus. Ten se však objevuje ve všech sférách sociální politiky.

Při zhodnocení efektivnosti je aktivní politika považovaná za lepší variantu při zvyšování zaměstnanosti. A to díky tomu, že se na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti zabývá řešením nezaměstnanosti. Pomáhá snižovat překážky na trhu práce, a tak i zvýšit zaměstnanost i znevýhodněných skupin obyvatelstva. Výdaje tak představují investici, která má svou návratnost, na rozdíl od pasivní politiky, která představuje pouze utopené výdaje pro státní rozpočet (Kotlán, Kliková a kol, 2012).

Na 48. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce v roce 1964 byla schválena Úmluva o politice zaměstnanosti. Tuto úmluvu ratifikoval každý členský stát a zaměřuje se na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a na to, aby měl každý

občan členského státu nárok na svobodnou volbu zaměstnaní. Svým podpisem se signatáři zavázali, že budou tyto body plnit. Tato politika zaměstnanosti musí respektovat danou úroveň hospodářského vývoje a vztah mezi cíli v zaměstnanosti a hospodářskou politikou. Musí být prováděna metodami, které nezpochybňují zvyklosti dané země ani její vnitrostátní podmínky (Šimek, 2007).

2.2. Znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce

Jak již výše bylo popsáno, tak aktivní politika zaměstnanosti se snaží pomoct znevýhodněným skupinám na trhu práce a nejen jim. Kdo ale tyto skupiny jsou, popisuje tato podkapitola. Znevýhodněné, neboli rizikové skupiny, jsou skupiny lidí, které vyčnívají z celkového obyvatelstva, a je u nich větší riziko ztráty zaměstnaní. Tímto jsou předurčeni k dlouhodobé nezaměstnanosti, čímž se dostávají do „*začarovaného kruhu*“. Při ztrátě zaměstnání a delší době, kterou stráví mimo produktivní činnost, ztrácí pracovní návyky, případně potřebnou kvalifikaci a smysl pro pravidelnost. To vše může zapříčinit, že při hledání nové práce už nebudou atraktivními adepty o zaměstnaní a zaměstnavatel dá přednost osobě, která nestrávila delší dobu mimo pracovní proces (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2013).

Existují tři faktory, které zapříčiňují vyloučení na trhu práce. Těmi jsou zdravotní stav, věk osoby a úroveň vzdělání. Zdravotní stav je překážkou pro vykonávání pracovní činnosti. Zaměstnavatel tak dá většinou přednost osobě, která má lepší zdravotní stav a tím pádem i vyšší možnou produktivitu práce. Další překážkou může být věk, a to nejen vyšší, ale i nižší. V případě nižšího věku je problém s nedostatečnou kvalifikací či nedostatečnými zkušenostmi. Naopak v druhém případě má osoba zkušeností dost, ale už nemusí mít potřebnou kvalifikaci, nebo její produktivita práce nebude tak vysoká, jako tomu bude u mladších kolegů. S věkem souvisí tedy úroveň vzdělání. Pokud má osoba nízkou kvalifikaci, nebude odpovídat požadavkům zaměstnavatele. Vzhledem k vysokým výdajům na zvýšení kvalifikace, zaměstnavatel provádí ve většině případů pouze zaučení na konkrétní pozici v prvních týdnech zaměstnání a očekává od zaměstnance, že už obecné kompetence má (Rakoczyová, 2006).

Osoby, které spadají pod znevýhodněnou skupinu, jsou postiženy sociální exkluzí. To znamená, že tito obyvatelé jsou vyloučeni z důvodu, za které sami nemohou a nemají možnost je změnit, a tak se nemohou podílet na obvyklých aktivitách a činnostech jako ostatní (Mareš, Sirovátka, 2008).

Mareš a Sirovátka (2008) uvedli, že Silver (1995) generalizoval faktory, které měli sociálně vyloučení společné, a to na:

- Jedná se o dlouhodobě nezaměstnané nebo o osoby, které byly velmi často nezaměstnané.
- Jsou to osoby, které mají se zaměstnavateli uzavřené nevýhodné pracovní smlouvy.
- Jsou to lidé, kteří mají velmi nízké příjmy nebo jsou ohrožení chudobou.
- Mají nízkou úroveň kvalifikace, jedná se především o osoby, které nemají dokončenou základní školu.
- Jednalo se o lidi, kteří mají mentální postižení nebo jsou jinak handicapovaní.
- Nebo se jedná o drogově závislé osoby.
- Dále to jsou děti, které vyrůstaly v problémových rodinách, a to převážně děti, které byly týrané.
- Bývalí trestanci, kteří se mohou vyskytovat, jak na svobodě, tak i ve věznicích.
- Mladí lidé, kteří mohou mít potřebnou kvalifikaci, ale chybí jim potřebná zkušenost.
- Imigranti, kteří přišli do země za prací nebo utíkali před problémy své domovské země.
- Osoby, které patří do určité menšiny.
- Osoby, které nemohou volit.
- Jsou to osoby, které bydlí v oblastech se zhoršenou situací na trhu práce.
- Osoby bez domova či osoby, které mají zvláštní životní styl, který není společností přijat.
- Osoby, které nejsou schopné mobility.
- Jedná se o osoby, které jsou sociálně izolovány, a to jak od rodiny, tak i od přátel.
- A v poslední řadě jsou to osoby, které žijí ze sociálních dávek.

Osoba, která trpí sociální exkluzí tak může splňovat pouze jeden z těchto znaků, nebo naopak určitou jejich kombinaci.

Mezi znevýhodněné skupiny patří:

Osoby se zdravotním postižení

Jedná se o skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří se v posledních letech dostali do popředí pozornosti společnosti. Ačkoliv existují mnohé programy a podpory pro zaměstnávání těchto uchazečů o práci, zaměstnavatelé mnohdy nejeví o takovéto zaměstnance zájem. Důvodem může být například legislativní ochrana těchto zaměstnanců nebo také drahá úprava provozoven pro potřeby těchto osob. U těchto osob rychle stoupá hladina demotivace s neustálými neúspěchy při hledání práce a dlouhodobou nezaměstnaností. Díky překážkám na trhu práce trpí sníženým sebevědomím a s tím související popudlivostí, pesimismem, a to jak životním, tak i při dalším hledání práce. Problémem mohou být i komunikační bariéry a celkové zhoršení psychického stavu.

Problémem u většiny těchto osob není jen handicap, kterým trpí, ale s tím související nízká vzdělanost. I zde se problém kumuluje s věkem. Jsou to většinou osoby, které trpí onemocněním páteře, srdce či psychickým onemocněním. Tato skupina je nejkomplikovanější a představuje téměř jednu šestinu nezaměstnaných osob. Nejkomplikovanější skupinou jsou díky dlouhodobé neuplatnitelnosti na trhu práce.

Specifickou podskupinu tvoří osoby, kterým byl přehodnocen invalidní důchod. To může zapříčinit zhoršení jejich zdravotního stavu kvůli obavám o budoucnost. Šance získat práci je u takovéhoto člověka minimální, protože v posledních letech nepracoval, nemá pracovní návyky, většinou ani potřebnou kvalifikaci a navíc zabezpečit takovéto pracovní místo je finančně velmi náročné (Šimek, 2010).

Jak udává Buchtová, Šmajs a Boleloucký (2013), lidé, kteří se po odebrání statusu plného invalidního důchodu ocitnou v evidenci úřadu práce, se většinou dostávají do bezvýchodné situace. Musí být odkázáni na pomoc rodinných příslušníků, a to nejen fyzickou, ale i materiální. Ačkoliv sociální systém se snaží pomoct takovýmto lidem finančně, mnohdy tato pomoc není dostatečná.

Právě pro tyto lidi jsou určeny programy aktivní politiky zaměstnanosti na tvorbu míst pro handicapované občany.

Starší lidé

Lidé se setkávají se ztrátou zaměstnání již kolem 41.-50. roku svého života. Tito lidé se snaží najít si novou práci, ale setkávají se s různými překážkami (Buchtová, Šmajs a Boleloucky, 2013). Jednou z překážek může být, že i když má tento člověk dostatečnou

zkušenost v oboru, nemusí mít o něj zaměstnavatel zájem a dá přednost osobě o pár let mladší. Zaměstnavatelé obecně tuto skupinu lidí považují za méně flexibilní, méně produktivní a s vyššími nároky na mzdu. Další překážkou mohou být strukturální změny v ekonomice, které zapříčiní, že o jejich kvalifikaci již není zájem. Bohužel ale se tito lidé vzhledem ke svému věku již nejsou schopni adaptovat na nové moderní postupy či si zvyšovat kvalifikaci. Většinou již mají tito lidé domácí zázemí, které nejsou ochotni opustit, nechtějí se stěhovat do regionu, kde by měli větší uplatnění. Problematické je i dojíždění.

Doba evidence na úřadu práce se odvíjí od úrovně kvalifikace, schopností a ochotě učit se novým technikám či metodám (Šimek, 2010). Tato skupina lidí je po delší době bezradná, bojí se, že už práci nenalezne, a tím se snižuje i jejich sebevědomí kvůli pocitu, že už nejsou, tak užiteční pro společnost, jak tomu bylo pár let nazpět (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2010). Hůře se s tímto pocitem srovnávají muži (Šimek, 2010).

Pro tyto osoby, které mají zájem si zvyšovat či změnit kvalifikaci, vznikly programy aktivní politiky zaměstnanosti na rekvalifikaci.

Lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací

Jedná se o skupinu osob, která má nízkou nebo žádnou kvalifikaci spojenou s nulovými zkušenostmi z praxe. Jsou to osoby, které mají základní školu jako nejvyšší dosažené vzdělání a v horším případě ji ani nemají dokončenou. Dále to jsou lidé, kteří jsou obtížně vzdělavatelní, kteří ve většině případů mají společensky nepřijatelné chování. A lidé, kteří se vylučují ze společenského života svými individuálními charakteristikami rodinného života, který je závislý na pobírání sociálních dávek (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2010). Tito lidé se často spoléhají na vnější pomoc i při řešení osobních problémů. V případě, že tato osoba byla zaměstnaná před evidencí na úřadu práce, má nereálné představy o své budoucí mzdě.

Zaměstnavatelé v této skupině osob vidí málo motivované osoby, které nevykazují smysl pro pravidelnost a zodpovědnost. A tak dávají přednost osobám s vyšší kvalifikací nebo tyto osoby zaměstnají pouze na černo. Tím se ale tyto osoby nevymaní ze závislosti na sociálním systému a naopak na něm parazitují i přes své zaměstnání.

Mezi tuto skupinu spadá také podskupina společensky nepřizpůsobivých lidí, kteří se vrátili na trh práce po skončení výkonu trestu. Zaměstnatelnost těchto osob souvisí

s frekvencí kontaktu se sociálním kurátorem a úřadem práce. Vězeň má už v průběhu svého výkonu trestu možnost se vzdělávat a rozšiřovat si kvalifikaci. Ale jestli tuto možnost využije závisí pouze na něm (Šimek, 2010).

Pro tuto skupinu osob, které mají zájem zvýšit svou uplatnitelnost na trhu, vznikly programy politiky zaměstnanosti na rekvalifikaci.

Dlouhodobě nezaměstnaní

Ačkoliv se v rámci ekonomik daří snižovat míru nezaměstnanosti, vždy tam bude určitá část nezaměstnaných, kteří v průběhu let zůstávají v nezměněném statusu nezaměstnané osoby. Po době delší než půl roku začínají mít tyto osoby psychické problémy, nemohou spát a ústí to až do stavu depresí. Později tyto stavy vyvrcholí rezignací nad svým stavem a celkovou pasivitou, která je posléze příčinou delší doby nezaměstnanosti. Tito lidé jsou nespokojeni nejen se svým životem, ale i se svým okolím. Tyto znaky přetrvávají v menší míře i v případě, že si najdou nové zaměstnaní. To je důvodem, proč tito lidé nakonec končí opět jako nezaměstnaní. Tento stav je těžký nejen pro osobní život, ale i zdraví a rodinu. Pro tyto osoby je důležitá podpora od nejbližší rodiny.

Existují lidé, kteří z nezaměstnanosti čerpají pozitivní efekt. Jedná se o lidi, kteří se potřebovali vymanit ze stresujícího prostředí.

V případě, že si chce nezaměstnaný najít opět práci, a tak se zapojit do pracovního procesu, naráží na mnohé překážky. Jednou z nich může být signál zaměstnavateli, že tento člověk už nemá pracovní kázeň, smysl pro pravidelnost a nejspíše za dobu nezaměstnanosti zapomněl i mnohé ze své kvalifikaci. Často je těmto lidem nabízená méně placená práce, která neodpovídá profesní úrovni předchozího zaměstnání. Další překážkou může být psychický stav nezaměstnaného, který není schopen se vyrovnat s pracovními podmínkami, a i jednoduché úkony se pro něj stanou příliš stresující.

V tomto případě jsou dvě skupiny lidí. První z nich si chce práci najít, protože stav nezaměstnaného je pro ně nepřijatelný. Druhá skupina se naopak nesnaží. Smířila se se svým stavem. Ne všichni vnímají negativa stavu nezaměstnaného (Šimek, 2010).

I pro tuto skupinu osob existuje program aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikační programy, které jim pomohou v adaptaci na trhu práce.

Mladší osoby

Zde se řadí osoby, které úspěšně vystudovaly střední a vysoké školy a snaží se získat své první zaměstnaní. Kvůli delší době studia jsou oproti ostatním účastníkům na trhu práce znevýhodněni, mají málo zkušeností a nedostatečné pracovní návyky. S nezaměstnaností mladých lidé souvisí výchovné a psychologické problémy, kterým se dá předcházet včasným získáním práce. Mladý člověk se po delší době, kdy nemůže najít práci, dostává do stavu, kdy je ochoten vzít jakoukoliv pracovní příležitost. To však může mít dlouhodobé negativní důsledky. Tato práce může být hůře placena a nemusí odpovídat kvalifikaci, čímž se tyto osoby nikdy nemohou posunout dál v pracovním procesu. S tím se spojuje finanční stres, zkrácení průměrné doby života či dokonce možnost sebevraždy.

Problémem může být také špatně vybraný studijní obor, který nemá na trhu práce uplatnění. Východiskem z této situace je propojení teoretické přípravy s praxí přímo se zaměstnavateli. Studenti už během své přípravy sbírají pracovní zkušenosti a po ukončení studia již mají co nabídnou budoucímu zaměstnavateli (Buchtová, Šmajs a Boleloucký, 2013).

Ženy

Další znevýhodněnou skupinou na trhu práce jsou ženy. Zaměstnavatelé dávají přednost mužům díky jejich vyšší mobilitě a jejich tradiční roli v domácnosti. Další překážkou je délka pracovní doby, která ženám s dětmi může přivodit mnoho problémů. S většími problémy se setkávají hlavně neúplné rodiny. Ženy jsou navíc znevýhodněny časem, který stráví s dětmi na rodičovské dovolené. Ženy po tento čas nezvyšují své praktické zkušenosti, ba naopak jejich již načerpané zkušenosti stagnují. Řešením může být například zapojení muže do rodičovské dovolené, a to třeba i jen střídavě.

Specifickou skupinu tvoří ženy nad 45 let, které jsou stresovány případnou ztrátou zaměstnaní a snahou se připravit na nadcházející důchodový věk, a to nejen finančně.

Zaměstnatelnost žen je celosvětový problém kvůli snaze skloubit pracovní a rodinný život. Ve vyspělých zemích tento problém řeší většinou zkrácenými úvazky či pružnou pracovní dobou (Buchlová, Šmajs a Boleloucký, 2013).

2.3 Shrnutí kapitoly

V této kapitole jsou popsány teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti. V první podkapitole jsou popsány teorie nezaměstnanosti. Zde jsou uvedeny základní informace, které souvisí s trhem práce. Následně jsou popsány jednotlivé teorie zaměstnanosti.

První teorií je Pigouova teorie nezaměstnanosti, která označuje nezaměstnanost za důsledek vysoko položené mzdové sazby, která nevyčistí trh pomocí tržního mechanismu.

Druhou teorií je Keynesova teorie zaměstnanosti, která spatřuje příčinu nezaměstnanosti v nedostatečné efektivní poptávce. Vzhledem ke vztahu spotřeby a zaměstnanosti je zaměstnanost funkcí investic. Keynes zdůrazňuje, že si ekonomika není schopná pomoct sama a je potřeba vládních intervencí, aby jí pomohly.

Třetí teorií je Phillipsova křivka, která poukazuje na kauzální vztah mezi mírou změny nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti. Křivka v průběhů času prošla mnohými úpravami a nakonec se její výklad ustálil na popisu vztahu mezi inflací a nezaměstnaností.

Čtvrtá teorie je teorií, kterou se zabývali Monetaristé. Ti vycházeli z Phillipsovy křivky, která analyzuje vztah mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti. Zapojili do ní inflační očekávání a agregátní poptávku. Popsali také dlouhodobou a krátkodobou Phillipsovu křivku.

Pátou teorii popsala Škola racionálních očekávaní, která se zabývala vztahem racionálního očekávání a tvorby hospodářské politiky. Dále také popisuje, že racionální očekávaní produkuje určitou přirozenou míru nezaměstnanosti.

Šestou teorií je ekonomie strany nabídky, která popisuje, jaký vztah májí daně na nabídku práce.

Sedmou teorií je teorie Rakouské ekonomiky, která definovala dvě hlavní překážky, kvůli kterým trh nefunguje, jak má. Těmito překážkami jsou odbory a státní zásahy.

Osmou teorií je nová keynesovská makroekonomie. Tato teorie se zabývá mzdovými rigiditami a jejich příčinami.

Druhá podkapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, kde je popsán její přínos pro ekonomiku. Mezi její cíle patří zvýšit zaměstnatelnost lidí znevýhodněných skupin a utlumit negativní důsledky strukturálních změn v ekonomice. Používá k tomu určité nástroje, které jsou přímo orientované na zaměstnané nebo naopak nezaměstnané osoby. Další možností, jak dělit nástroje používané v politice zaměstnanosti, je na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Zatímco aktivní politika se snaží vytvářet místa a zvyšovat šance na zaměstnatelnost nezaměstnaných, pasivní politika se zabývá řešením důsledků, které vzniknou se stavem nezaměstnaného.

Poslední část této podkapitoly se věnuje znevýhodněným skupinám obyvatel na trhu práce. Tato podkapitola dělí aktéry této skupiny na osoby se zdravotním postižením, starší osoby, a naopak mladé lidi na trhu práce, osoby s nízkou či žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnané a ženy na trhu práce.

3. Trh práce a politika zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky

Tato kapitola se zabývá již konkrétními případy trhu práce a politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky. Jedná se o trhy práce v České republice, Maďarské republice, Polské republice a Slovenské republice. „*Tyto země spojuje jak kulturní, tak i intelektuální hodnoty, společné kořeny náboženských tradic*“ (The Visegradgroup, 2018), ale i geografické umístění ve střední Evropě.

Tyto země následně začaly usilovat o zařazení do Evropské unie. Aby k tomu opravdu mohlo dojít, bylo třeba splnit tzv. Kodaňská kritéria (Tvrdoň, 2011). Jak uvádí Zahradník „*kritéria byla stanovená právě proto, aby se země střední a východní Evropy mohly ucházet o členství v Evropské unii. Mezi ty patří:*

- *Stabilní instituce, které zaručují demokracii, právní stát, lidská práva a ochranu menšin;*
- *Podmínka existence fungující tržní ekonomiky a dostatečné kapacity, které umožňují vyrovnat se s konkurenčním tlakem a tržními silami v rámci Unie;*
- *Poslední kritérium je schopnost převzít závazky členství, včetně přistoupení k cílům politické, hospodářské a měnové unie*“ (2003, s. 334).

Díky jejich úspěšnému splnění se zemím podařilo vstoupit do Evropské unie v roce 2004.

Vzhledem ke společné geografické poloze a podobným výchozím podmínkám vznikla v roce 1991 skupina V4, neboli Visegrádská čtyřka. Ta prohlásila ekonomickou, politickou a obrannou spolupráci. Také vyhlásila i společný postup při jednání s evropskými institucemi. Následně i ustanovila v roce 1994 společnou dohodu o volném obchodu, tzv. CEFTA, která měla za úkol zabezpečit hospodářskou spolupráci (Smolík, 2014).

3.1. Trh práce a politika zaměstnanosti v České republice

V následující podkapitole je popsán trh práce a politika zaměstnanosti v České republice. Československo bylo do roku 1989 jednou ze zemí s centrálně plánovanou ekonomikou. V roce 1949 spolu s nástupem komunistů k moci bylo zlikvidováno prakticky veškeré

soukromé vlastnictví, což dále pokračovalo až v likvidaci soukromého sektoru a kolektivizaci v zemědělství. Československo celou dobu svého působení v sovětském svazu těžilo ze své průmyslové revoluce. Československá koruna nebyla volně směnitelná za cizí měnu, a tak v rámci zahraničního obchodu byla země velmi silně vázána na Sovětský svaz a podřízena potřebám RVHP. Československo mezi zeměmi bývalého socialistického bloku vystupovalo jako průmyslově a ekonomicky vyspělá země. Díky tomu ČSR měla velký podíl na vývozu v rámci zemí sovětského bloku. Nicméně západním komunistickým zemím nebylo schopné konkurovat (Tichá, 2013).

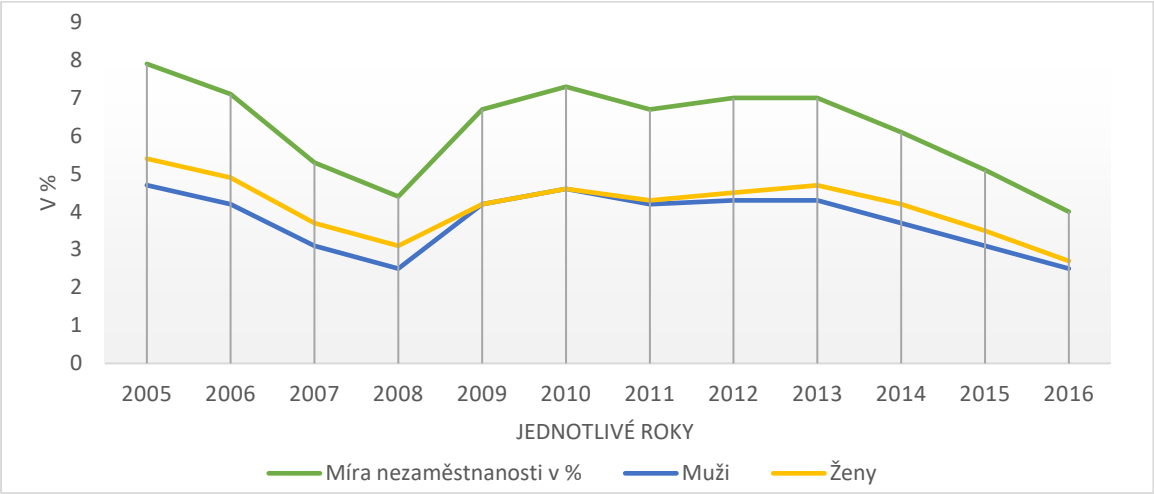
Po revoluci proběhla privatizace státního majetku a Československo si vybralo šokovou terapii. Toto rozhodnutí vedlo z počátku k hlubokému hospodářskému poklesu, který však byl následován obnovením hospodářského růstu od roku 1992. Došlo tedy k poklesu reálných mezd v prvním roce, což umožnilo firmám získat čas navíc, aby se se vzniklou situací na trhu vyrovnaly, a to díky příznivějším makroekonomickým podmínkám, jako například vyrovnaný státní rozpočet, nízký zahraniční dluh a neexistence měnového převisu. Čímž se ulehčily procesy liberalizace a stabilizace. Problémovější však byly mikroekonomické podmínky, protože v Československu neproběhla tržní reforma.

Do roku 1997 se České republice podařilo udržet fixní nominální kurz, a to hlavně díky nízké míře inflace. Země od roku 1997 přešla na flexibilní kurzový režim a kurz koruny zůstával neměnný i po přechodu na floating (Holman, 2000).

3.1.1. Vývoj trhu práce České republiky

Po revolučním roce 1989 byla úroveň míry nezaměstnanosti nízká, a to i přes šokovou terapii transformace. Lze to ovšem přičíst strukturální změně ekonomiky, kdy se značně rozrostl sektor služeb při poklesu průmyslové výroby (Holman, 2000).

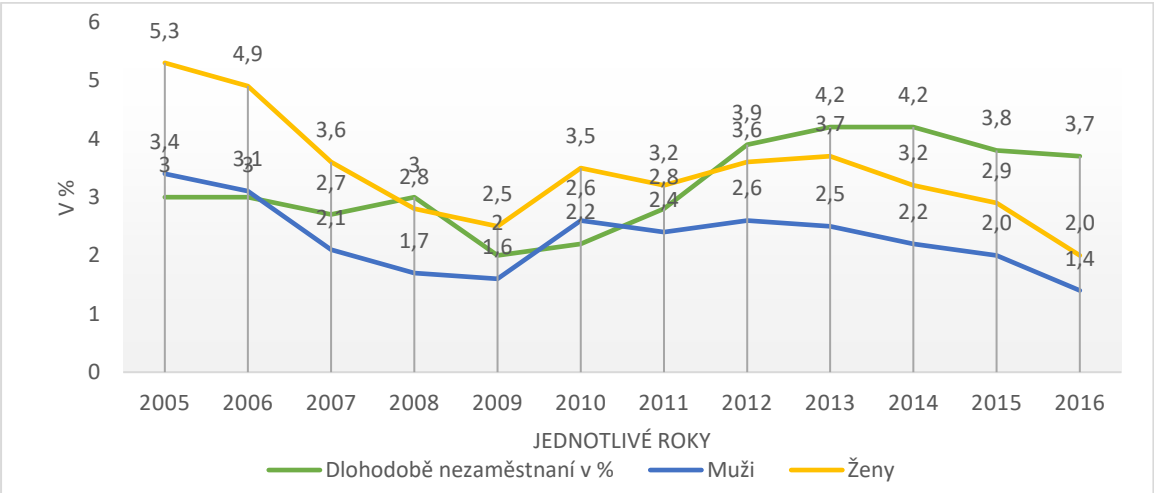
Obr. 3.1. Míra nezaměstnanosti v % a dle pohlaví v České republice



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z výchozího obr 3.1. je zřejmý vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. I přes šokový způsob transformace ekonomiky byl vývoj míry nezaměstnanosti mírný. Do roku 2008, kdy ekonomika České republiky rostla, se míra nezaměstnanosti pohybovala od 7 do 4 %. V roce 2008, kdy ekonomika dosáhla svého vrcholu, dosáhla míra nezaměstnanosti hranici 4,4 %. Nárůst míry nezaměstnanosti lze sledovat po propuknutí krize a následný pokles až do současnosti. Ženy jsou více zasaženy nezaměstnaností, než je tomu u mužů. To může být způsobeno tím, že se jedná o znevýhodněnou skupinu na trhu práce.

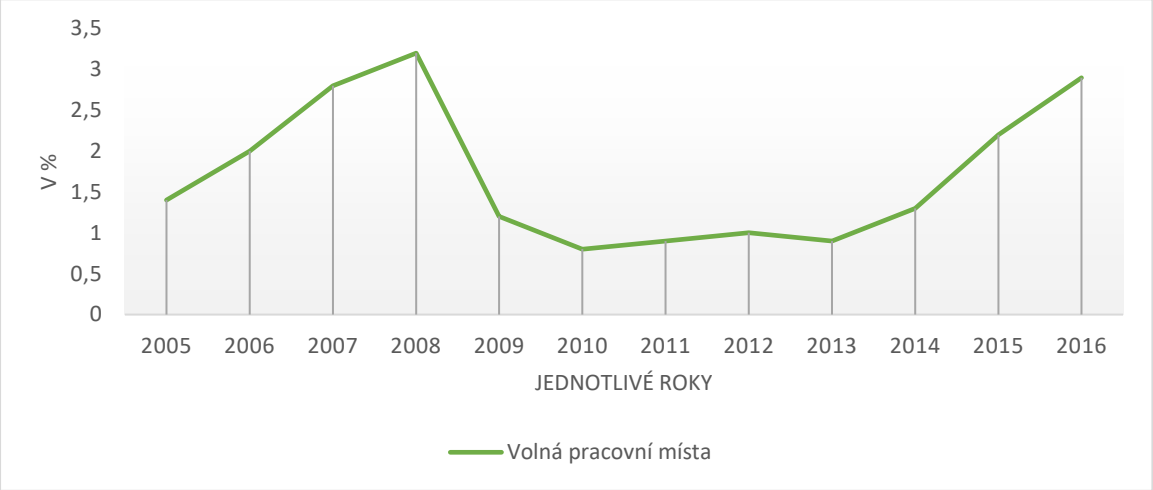
Obr. 3.2. Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v % v České republice



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tohoto grafu lze vidět vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti dle pohlaví v České republice od roku 2005 do roku 2016. Je zde vidět, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných se drží v úrovni okolo 3 %, a to až do krize v roce 2008. Následně se jejich podíl zvyšuje díky dopadům finanční krize. V současnosti se míra dlouhodobé nezaměstnanosti snížila zpět ke 2 %. Z grafu lze dále vidět, že dlouhodobou nezaměstnaností jsou více ohroženy ženy než muži.

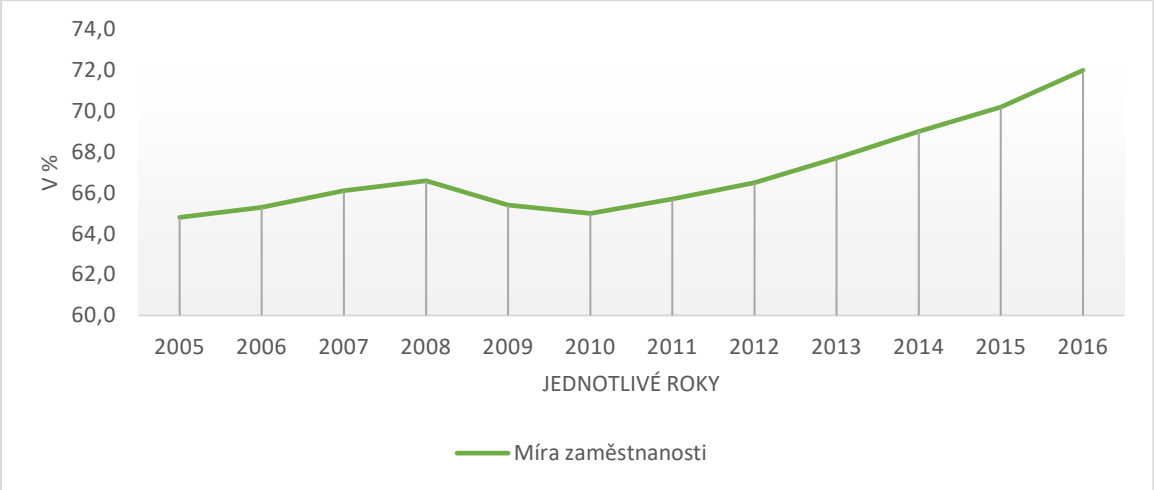
Obr. 3.3. Míra volných pracovních míst v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.3. lze vidět vývoj volných pracovních míst v České republice. Volná pracovní místa jsou místa, která byla nově vytvořena, uvolněna nebo se v blízké době stanou volnými (Eurostat, 2017). Od roku 2005 do roku 2008 míra volných pracovních míst rostla, a to až do roku 2008, kdy s příchodem finanční krize prudce klesla. Do roku 2013 se pohybovala v podobné míře a v roce 2014 začala opět prudce stoupat. Tato křivka ukazuje, jak dlouho trvalo, než ekonomika ožila a opět začala růst.

Obr. 3.4. Míra zaměstnanosti v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.4. lze vidět vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. Míra zaměstnanosti se dlouhodobě drží nad úrovní 60 %. Od roku 2005 do roku 2008 lze vidět růst zaměstnanosti, který rostl spolu s ekonomikou. Když v roce 2008 nastala finanční krize, míra zaměstnanosti mírně poklesla, a to až do roku 2010. Od roku 2010 do současnosti má křivka opět vzestupný trend.

Tab. 3.1. Ukazatelé flexibility trhu práce v České republice v %

Jednotlivé roky	Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %	Počet terminovaných smluv na celkovou zaměstnanost v %
2005	4,3	6,4
2006	4,4	6,5
2007	4,3	6,4
2008	4,2	5,9
2009	4,7	6,1
2010	5,1	6,6
2011	4,6	6,4
2012	4,9	6,6
2013	5,7	7,4
2014	5,4	7,8
2015	5,2	8,1
2016	5,6	7,9

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.1. lze vidět vývoj jednotlivých pracovních smluv od roku 2005 do roku 2016 v tisících obyvatel v České republice. Od roku 2005 do současnosti se počet částečných úvazků zvýšil téměř o 38 %. Od roku 2005 do roku 2016 se počet lidí s terminovanými úvazky zvýšil o 30 %.

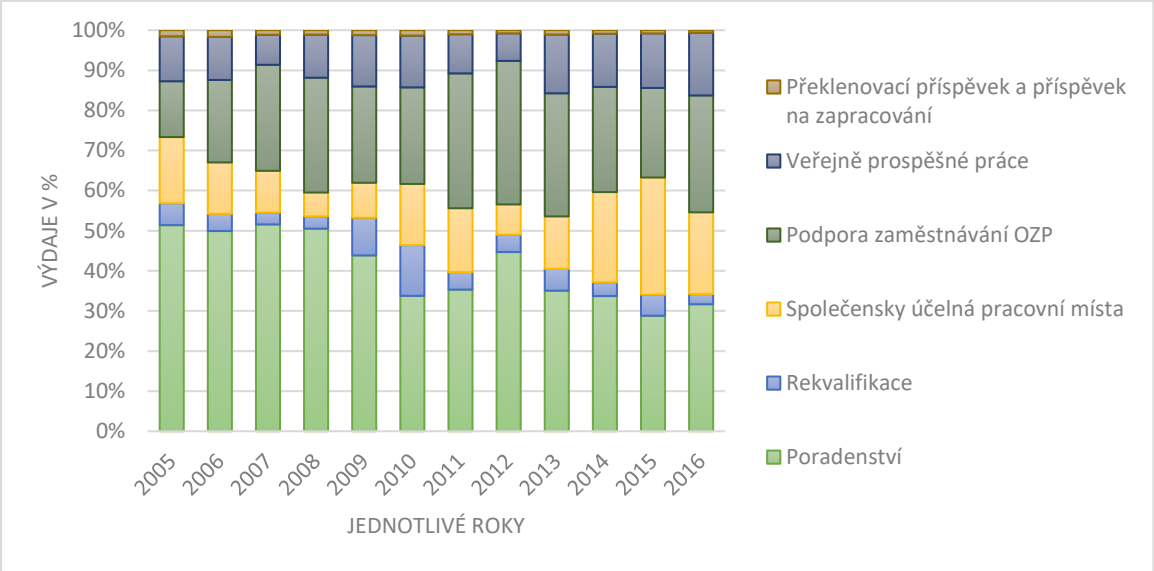
3.1.2. Politika zaměstnanosti v České republice

Státní politika zaměstnanosti se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a jejich produktivním využití. Každý občan České republiky má právo na zaměstnaní. O to dbá Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s příslušnými úřady práce. Mezi jejich kompetence patří:

- *„Kontrolování a analýza situace na trhu práce a následně zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti. A to díky programům, které zvyšuje další pracovní uplatnění občanů;*
- *Uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti;*
- *Koordinuje opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanost s evropskou strategií zaměstnanosti;*
- *Tvoří a zapojuje se do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce“* (MVCR, 2008).

Státní koncepce politiky zaměstnanosti je tvořena aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. *„Je jedním za základních cílů hospodářské a sociální politiky. Jedná se o právo na zaměstnaní bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, členství v politických stranách nebo příslušnosti k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana“* (MPSV, 2008).

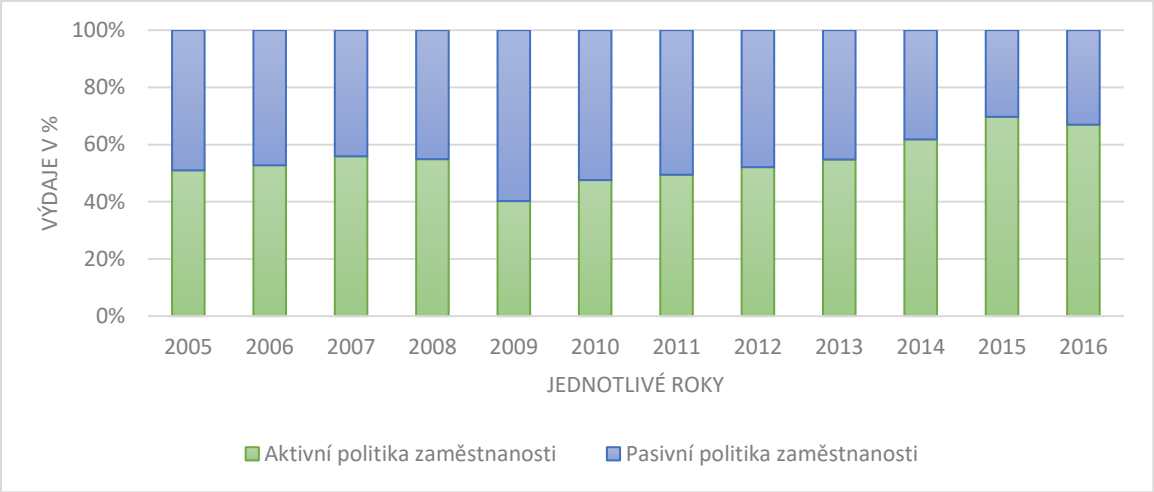
Obr. 3.5. Struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých programů na celkové výdaje v %



Zdroj dat: Eurtostat (2017), vlastní zpracování

Počet programů aktivní politiky zaměstnanosti se v průběhu doby měnil, aby se tak programy přizpůsobily aktuálním požadavkům dané situace. Mezi danými programy má nejvyšší podíl na výdajích program poradenství.

Obr. 3.6. Struktura výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkové výdaje v %



Zdroj: Eurostat (2017), vlastní výpočty

Z obr. 3.6. lze vyčíst, jak se vyvíjely výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Do roku 2008, kdy začala finanční krize, převládaly výdaje na aktivní

politiku zaměstnanosti. V roce 2009 se zvýšily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti díky zvýšení míry nezaměstnanosti. Následující období od roku 2010 už opět převládají výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

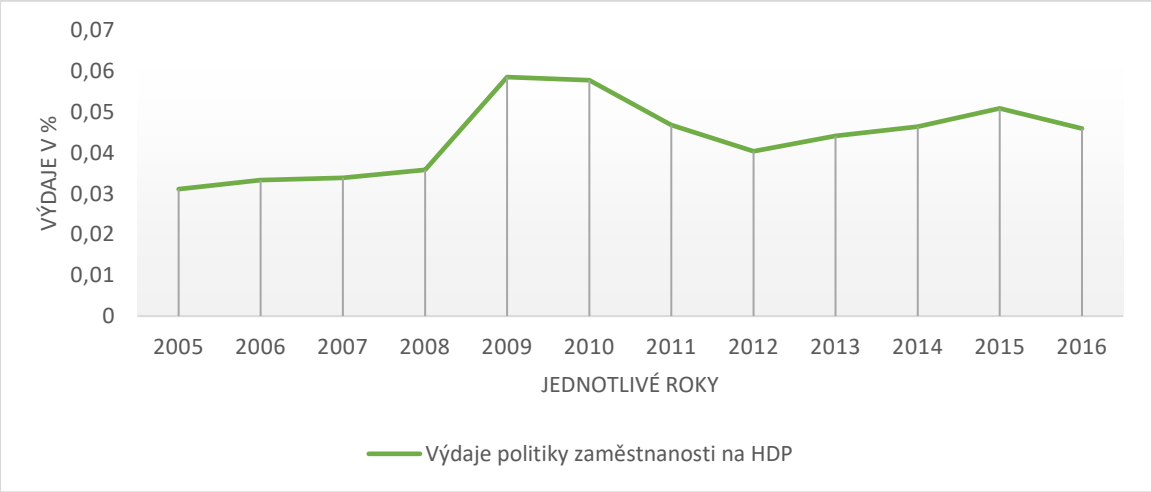
Tab. 3.2. Účastníci v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti

Roky	Poradenství	Rekvalifikace	Společensky účelná pracovní místa	Podpora zaměstnávání ozp	Veřejně prospěšné práce	Překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování	Příspěvky v nezaměstnanosti	Předčasné důchody
2005	:	6 002	23 153	15 846	9 328	5 480	138 714	:
2006	:	7 363	16 617	20 982	9 481	4 223	133 491	:
2007	:	7 297	14 681	26 509	7 360	3 872	116 478	:
2008	:	4 773	8 542	28 756	8 645	3 432	109 376	:
2009	:	:	6 932	26 033	11 352	3 160	188 069	:
2010	:	:	8 008	32 513	12 889	4 103	163 481	:
2011	:	:	3 581	35 960	9 117	4 705	132 421	:
2012	:	:	:	36 081	6 669	3 516	104 472	:
2013	:	:	:	22 584	14 802	2 828	117 946	:
2014	:	:	23 142	28 804	16 109	3 211	115 908	:
2015	:	:	27 314	30 555	18 240	3 181	101 789	:
2016	:	1 961	19 382	36 626	16 867	2 806	97 870	:

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.2. lze vidět vývoj počtu účastníků v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. Některá data v jednotlivých letech nejsou dostupná v databázích Eurostatu.

Obr. 3.7. Výdaje politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

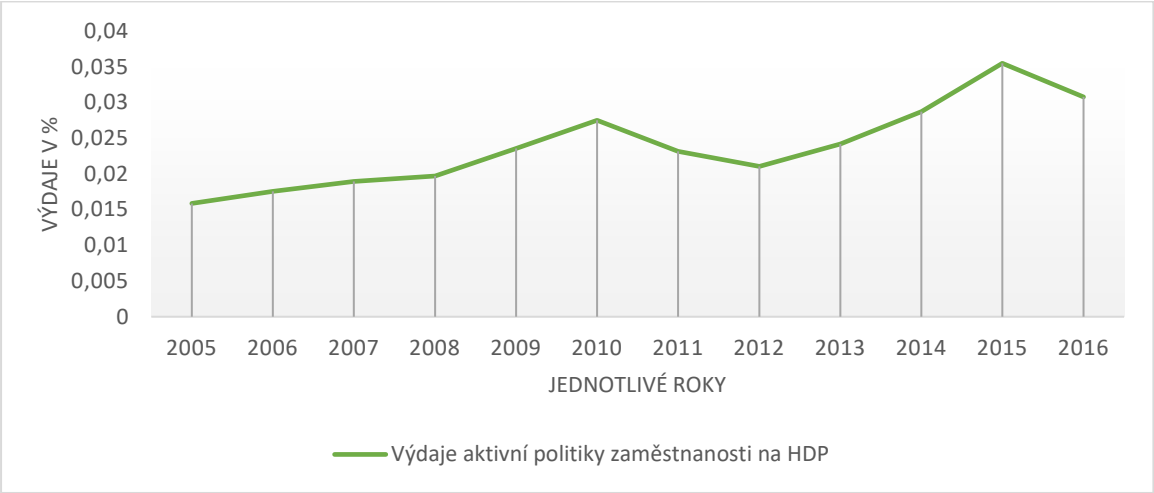
Z obr. 3.7. lze vidět vývoj výdajů politiky zaměstnanosti na HDP v % v České republice. Od roku 2005 výdaje na politiku zaměstnanosti v přepočtu na HDP mírně rostly až do roku 2008. Po vypuknutí finanční krize tyto výdaje výrazněji vzrostly, a to až do roku 2009. Po roce 2010 až do roku 2012 výdaje výrazně poklesly. Od roku 2012 až do současnosti mají výdaje na politiku zaměstnanosti rostoucí trend.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol zřizovat nová pracovní místa, která jsou poskytována pomocí příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnaní. A to i uchazečům samotným. Součástí je i poradenství. Aktivní programy zaměstnanosti zahrnují:

- Program rekvalifikace;
- Veřejně prospěšné práce;
- Společensky účelná pracovní místa;
- Překlenovací příspěvek;
- Příspěvek na zapracování;
- Poradenství;
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotní postižením (Portál MPSV, 2018).

Obr. 3.8. Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.8. lze vidět vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti v přepočtu na HDP v % od roku 2005 do současnosti. Od roku 2005 do 2010 výdaje aktivní politiky zaměstnanosti pozvolna vzrostly. Od roku 2010 do roku 2012 výdaje na aktivní politiku

zaměstnanosti poklesly a od roku 2013 až do roku 2015 prudce vzrostly. Od roku 2015 až do současnosti tyto výdaje opět začaly klesat.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zabezpečuje hmotné zajištění uchazečů o práci. Jedná se především o podpory v nezaměstnanosti a výplatu předčasných důchodů.

Podpora v nezaměstnanosti náleží každému uchazeči o zaměstnání, který vykonával pracovní činnost alespoň 12 měsíců a odváděl pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na stání politiku zaměstnanosti. Dále splnil podmínky, že podal žádost na příslušném Úřadu práce a nepobírá starobní důchod (MVČR, 2008). Rozhodné období pro posouzení jsou poslední 2 roky před vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Podpůrčí doba se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání, a to:

- Do 50 let je podpůrčí doba 5 měsíců;
- Nad 50 let a do 55 let je podpůrčí doba 8 měsíců;
- Nad 55 let je podpůrčí doba 11 měsíců.

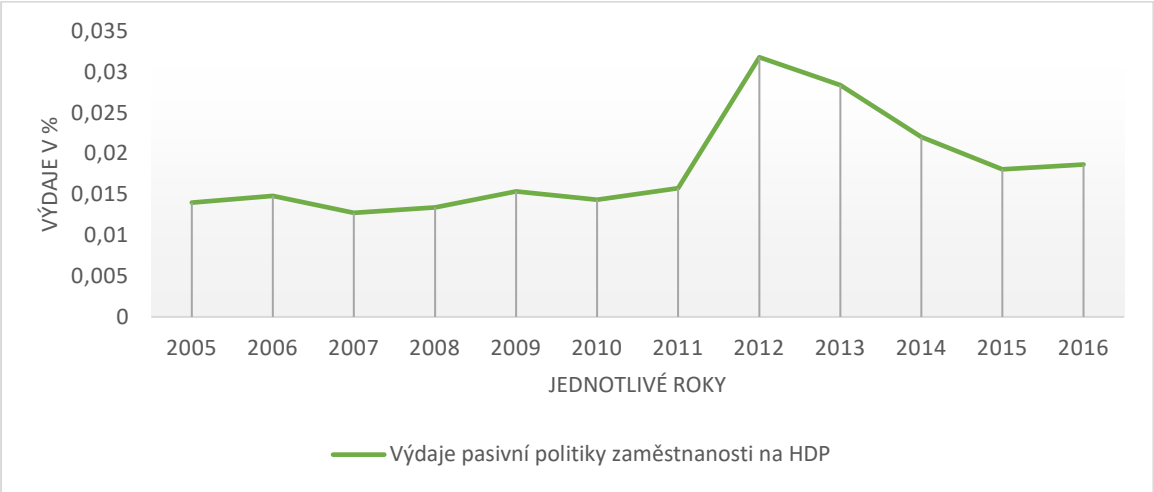
Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na druhu ukončení pracovní činnosti. V případě, že uchazeč výpověď dostal, obdrží:

- V prvních dvou měsících – 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, který je přepočten na 1 měsíc.
- Další dva měsíce – 50 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího zakladu, který je přepočten na 1 měsíc.
- Další podpůrčí doba – 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, který je přepočten na 1 měsíc.

V případě, že uchazeč podal sám výpověď ze zaměstnání jeho, podpůrčí doba bude činit 45 % po celou podpůrčí dobu (MPSV, 2017).

Další možností, jak už bylo výše zmíněno, je odchod do předčasného důchodu. Mezi podmínky patří, že pojištěnec získal potřebnou dobu pojištění nebo mu chybí nejvýše 3 roky, a to v případě, že je jeho důchodový věk nižší než 63. Nebo pojištěnci chybí nejvýše 5 let, pokud je jeho důchodový věk alespoň 63 let a pojištěný již dosáhl alespoň 60 let. V takovémto případě je nárok na předčasný důchod přiznán, ale je trvale krácen (MPSV, 2017).

Obr. 3.9. Výdaje pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.9. lze vidět vývoj výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v %. Od roku 2005 do roku 2011 má křivka výdajů téměř konstantní vývoj. Od roku 2011 až do roku 2012 výdaje na pasivní politiku prudce vzrostly a následně postupně klesaly až do současnosti.

3.2. Trh práce a politika zaměstnanosti Maďarské republiky

V následující kapitole je popsán trh práce a politika zaměstnanosti Maďarské republiky. V polovině šedesátých let projevovala skupina ekonomů v čele s Rezsö Neyrsem snahu o připravení tržní reformy, tzv. „nový ekonomicky socialismus“. Jednalo se o reformu, která si kladla za cíl vnést do socialisticky centrálně plánované ekonomiky tržní prvky. Tato reforma před revolučním rokem 1989 postoupila nejdále v Maďarsku, kde ale postupovali pomalu. Hlavními body této reformy bylo decentralizovat ekonomická rozhodování. Centrálně se nadále rozhodovalo již pouze o velkých investicích, zbrojní výrobě a klíčové dodávce zahraničí. Ceny měly opět plnit alokační a motivační funkci. Avšak tato reforma nedokázala změnit chování podniků, jak tomu bylo u západních kapitalistických firem. To bylo způsobeno stávajícím státním vlastnictvím. Tato tržní reforma však nedokázala urychlit ekonomický růst, který na konci 80. let vyústil v hospodářský pokles.

Na počátku devadesátých let v Maďarsku dosahoval zahraniční dluh nebezpečných rozměrů, spolu s růstem deficitu státního rozpočtu. To mělo za příčinu subvencování cen

a podniků, bez nutného zvýšení daní. Toto vedlo do pasti dvojího rozpočtu, jak platební bilance, tak i státního rozpočtu.

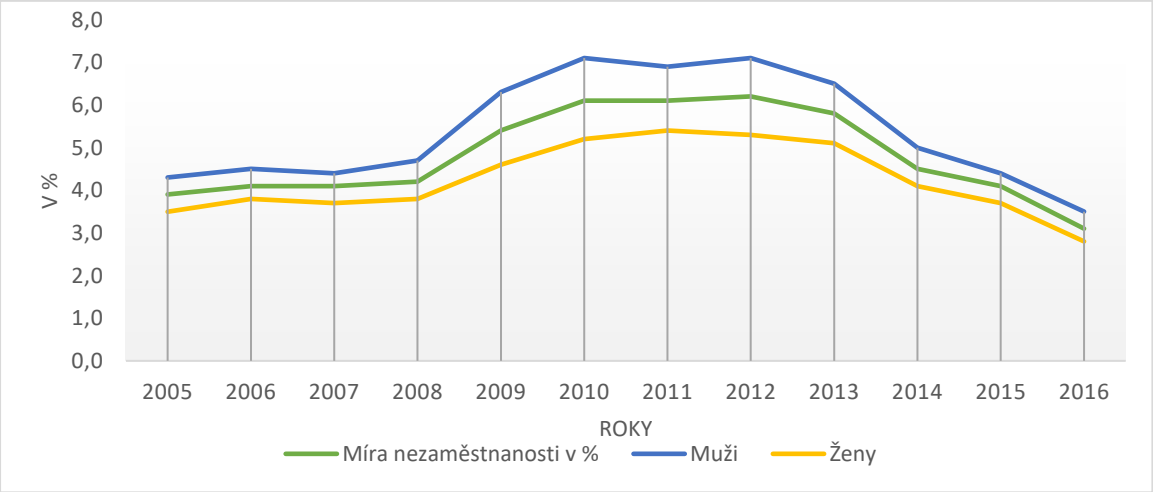
V průběhu devadesátých let docházelo k opakovaným devalvacím, které byly způsobeny jako reakce na vysokou inflaci. Avšak devalvace přispívala k vyšší inflaci, a tak se země dostala do začarovaného kruhu tzv. devalvačně-inflační spirálou.

3.2.1. Vývoj trhu práce Maďarské republiky

Po transformaci se Maďarská ekonomika vyznačovala vyšší nezaměstnaností. To bylo způsobeno silným sektorem soukromých služeb a obchodu, což se odlišovalo od typické socialistické přezaměstnanosti (Holman, 2000).

Maďarsko patří mezi země, ve kterých je úroveň minimální mzdy vyšší, než je průměr v zemích Evropské unie. Co se týče zaměstnávání cizinců, zde existuje nízká míra zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti občanů je nízká vzhledem k průměru EU a naopak zde panuje vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti (Rubínová, 2009).

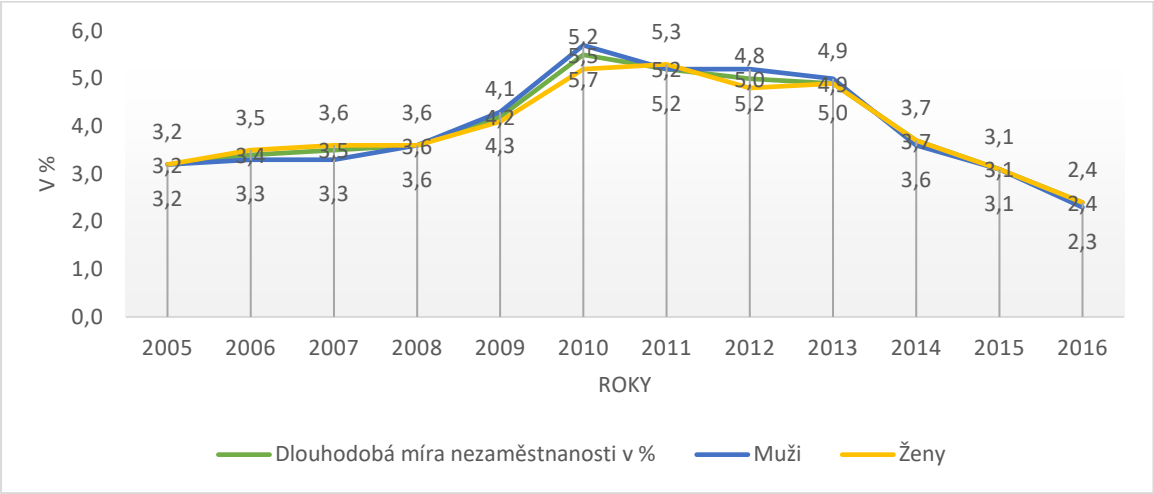
Obr. 3.10. Míra nezaměstnanosti v % a dle pohlaví v Maďarské republice



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.10. lze vidět vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. I zde je vidět nárůst míry nezaměstnanosti v období finanční krize, což lze vidět i na vyšší míře nezaměstnanosti u mužů. Tato situace je zapříčiněna útlumem průmyslového odvětví, které díky stálé existenci soukromého sektoru služeb ještě před transformací způsobilo, že muži neměli takovou možnost přejít do nově vzniklého, pracovní sílu potřebujícího sektoru.

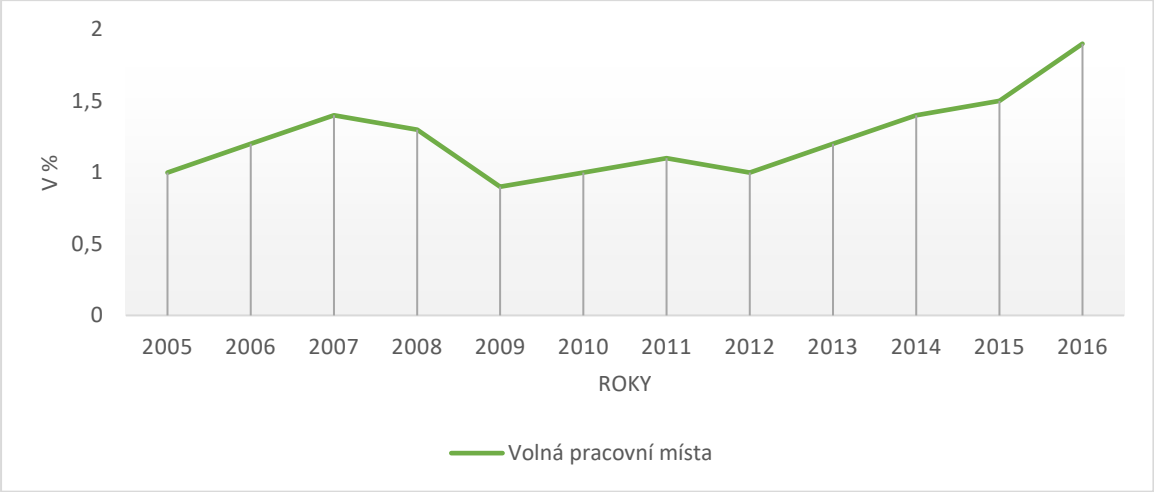
Obr. 3.11. Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v % v Maďarské republice



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.11. lze vidět vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. Také lze vidět nárůst dlouhodobé míry v období finanční krize, kdy nejvyšší úrovně dosahuje v roce 2010. V roce 2016 už míra dlouhodobé nezaměstnanosti klesla pod úroveň z roku 2005. V Maďarské republice se s dlouhodobou nezaměstnaností potýkají více muži než ženy.

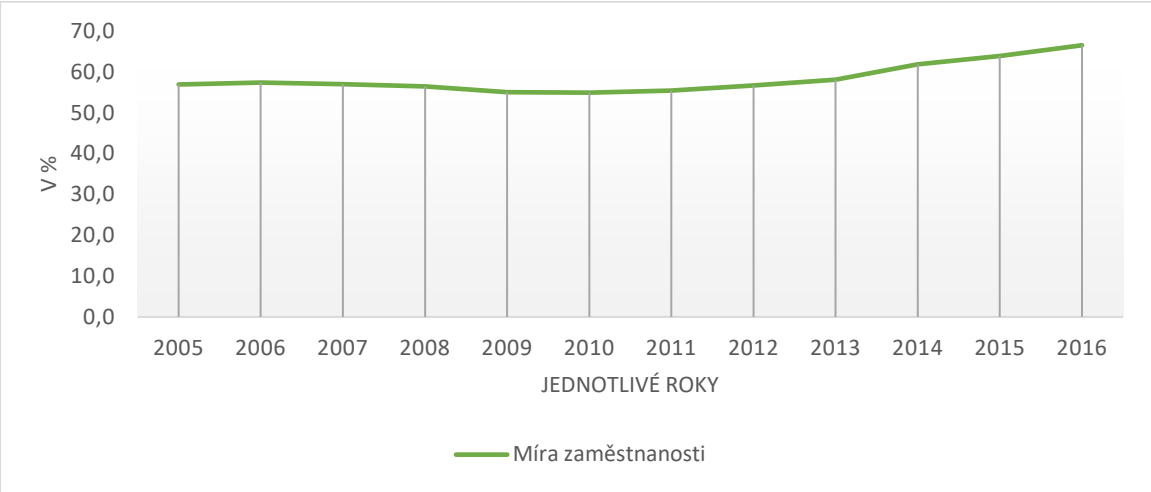
Obr. 3.12. Míra volných pracovních míst v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.12. lze vidět vývoj volných pracovních míst v Maďarsku. Míra volných pracovních míst do roku 2007 volně rostla. Následně následoval pozvolný pokles, a to až do roku 2009. Od tohoto roku míra volných pracovních míst roste až do současnosti.

Obr. 3.13. Míra zaměstnanosti v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.13. lze vidět vývoj míry zaměstnanosti v % od roku 2005 do roku 2016. Křivka míry zaměstnanosti má v Maďarsku téměř konstantní vývoj na úrovni okolo 60 %, a to až do roku 2011. Od tohoto roku míra zaměstnanosti začala pomalu růst až do současnosti.

Tab. 3.3. Ukazatelé flexibility trhu práce v Maďarské republice v %

Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %	Počet terminovaných smluv na celkovou zaměstnanost v %	Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %
2005	3,9	5,9
2006	3,7	5,8
2007	3,8	6,3
2008	4,3	6,8
2009	5,2	7,3
2010	5,5	8,4
2011	6,4	7,9
2012	6,7	8,4
2013	6,4	9,6
2014	6,0	9,4
2015	5,7	10,0
2016	4,7	8,6

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

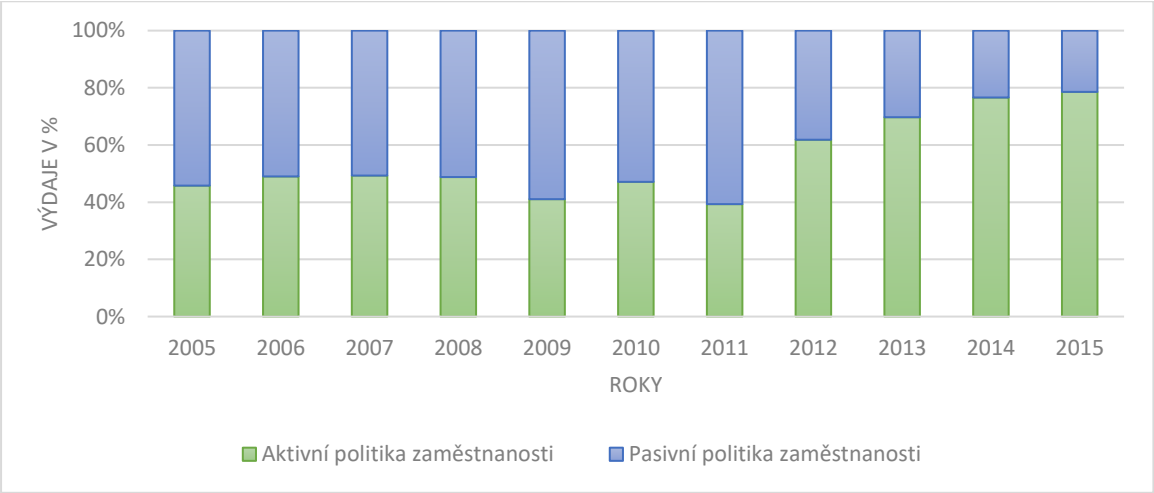
Z tab. 3.3. lze vidět vývoj pracovních smluv na tisíc obyvatel v Maďarské republice od roku 2005 do roku 2016. Počet částečných úvazků od roku 2005 do roku 2016 stoupl o 25 %. Počet terminovaných úvazků od roku 2005 do současnosti vzrostl o 60 %.

3.2.2. Politika zaměstnanosti v Maďarské republice

Během transformace centrálně plánované ekonomiky v Maďarsku byl trh práce uvolněn ve dvou krocích. Prvním z nich je snížení strnulosti mezd a množství práce. Trh práce je řízen pomocí tzv. Rady pro zájmy. Tato rada se skládá z vlády, zástupců zaměstnanců a odborových svazů. Radí podnikatelům i odborovým organizacím, jakou mzdu stanovit. Druhým krokem je zavedení aktivní politiky zaměstnanosti.

Problémy nezaměstnanosti jsou řešeny pomocí pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti (Hoós, 1999).

Obr. 3.14. Struktura výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.14. lze vidět, jak se vyvíjel podíl výdajů mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti na celkové výdaje politiky zaměstnanosti. Do roku 2011 převládaly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti před výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti. Od roku 2012 lze vidět nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

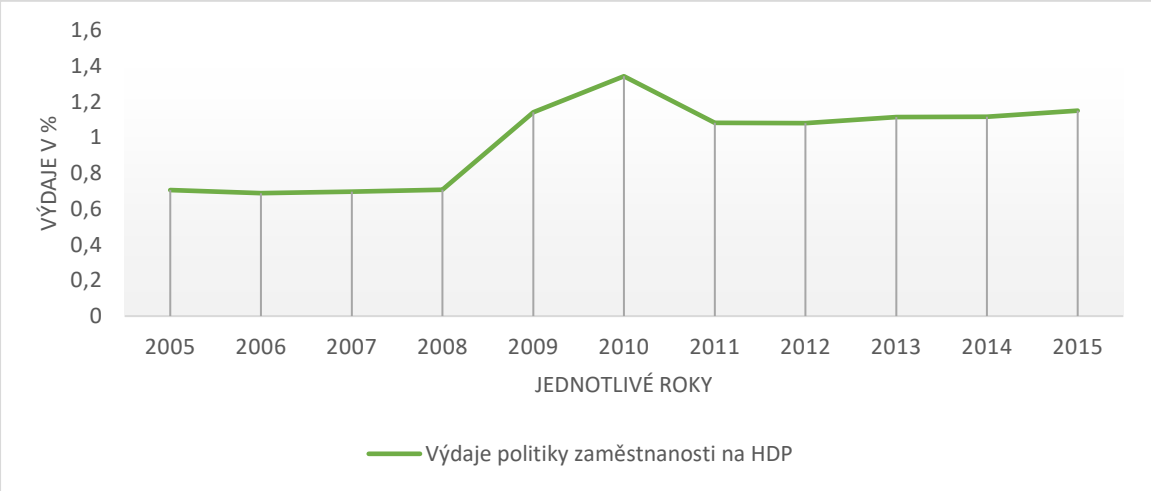
Tab. 3.4. Účastníci v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti

Roky	Poradenství	Rekvalifikace	Společensky účelná pracovní místa	Podpora zaměstnávání ozp	Veřejně prospěšné práce	Překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování	Příspěvky v nezaměstnanosti	Předčasné důchody
2005	2	14 224	39 787	:	:	4 127	129 583	5 521
2006	:	13 857	49 109	:	:	3 251	142 173	5 182
2007	:	13 564	65 633	:	:	1 872	138 537	1 500
2008	:	16 424	86 042	:	:	2 993	133 779	532
2009	:	13 548	65 292	:	48 117	1 430	314 487	:
2010	:	18 681	83 935	:	102 565	2 756	353 623	:
2011	:	10 959	74 341	:	75 810	2 413	340 706	:
2012	:	15 351	241 897	:	63 023	1 836	271 365	:
2013	:	22 196	153 478	:	125 692	2 670	245 545	:
2014	:	15 769	39 198	:	178 850	2 063	188 766	:
2015	:	5 620	22 143	:	218 205	1 795	182 827	:
2016	2	14 224	39 787	:	:	4 127	129 583	5 521

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.4. lze vidět vývoj počtu účastníků v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti od roku 2005 do roku 2016. Některá data v jednotlivých letech nejsou dostupná v databázích Eurostat.

Obr. 3.15. Výdaje politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.15. lze vidět vývoj výdajů politiky zaměstnanosti na HDP od roku 2005 do roku 2015. Od roku 2005 do roku 2008 výdaje vykazovaly téměř konstantní trend. Od roku 2008, kdy propukla finanční krize, výdaje výrazně vzrostly, a to až do roku 2010. Od roku

2010 do 2011 výdaje klesají. Od roku 2011 do současnosti výdaje opět vykazují téměř konstantní trend.

Aktivní politika zaměstnanosti

Maďarsko nabízí obvyklý balíček aktivní politiky zaměstnanosti trhu práce, který je tradičně využíván ve většině zemí OECD (Hoós, 1999). Programy aktivní politiky jsou účinnější než pasivní programy, avšak ne všechny jsou účinné při snižování nezaměstnanosti. Jedním z nejúčinnějších je vzdělávání tzn. získání nové kvalifikace nebo změna kvalifikace stávající. Naopak jedním z nejméně účinných je vytváření nových pracovních míst a mzdové dotace (Horváth a Slazai, 2008).

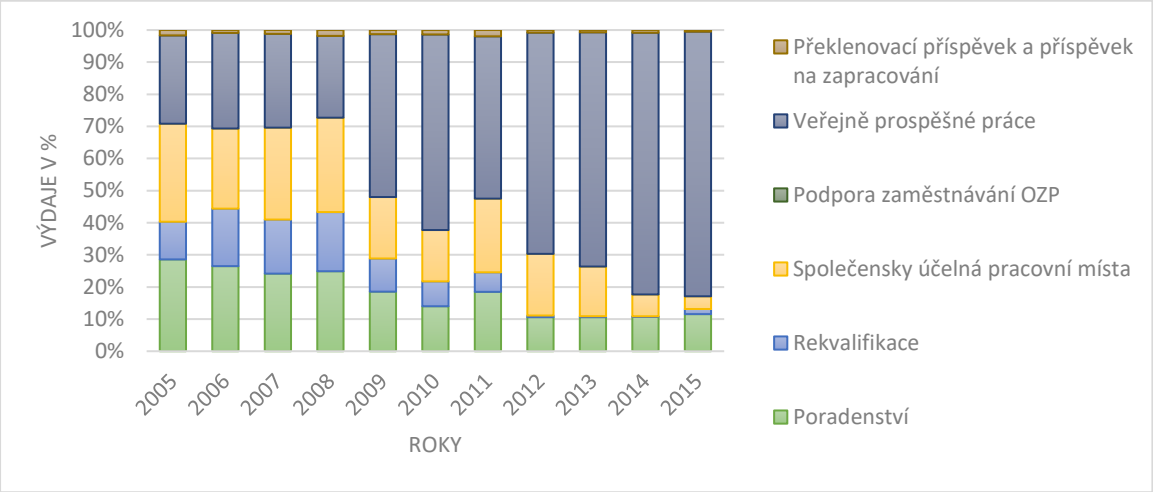
Má za cíl pomáhat lidem při vstupu na trh práce nebo návratu do práce. Poskytuje tak služby zprostředkování práce, poradenství v oblasti pracovních míst, hledání zaměstnání a rehabilitace. Tyto služby jsou založeny na posuzování individuálních potřeb jednotlivců, a tak hrají klíčovou roli při zvyšovaní zaměstnanosti (National Employment Service, 2004).

Aktivní programy zahrnují:

- Program rekvalifikace;
- Vytváření nových pracovních míst, mzdové dotace nebo podporu samostatně výdělečné činnosti;
- Vytváření veřejných pracovních míst;
- Podporu na začlenění absolventů škol;
- Ostatní.

Maďarsko v rámci své aktivní politiky spoléhá na incentivy zaměstnavatelů pro nábor zaměstnanců či naopak jejich udržení (Rubinová, 2009).

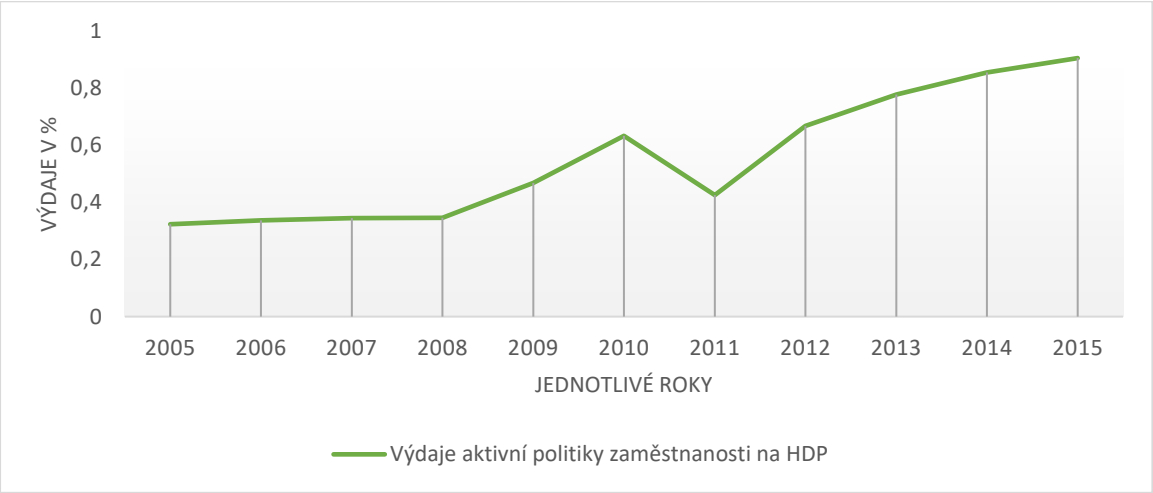
Obr. 3.16. Struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých programů na celkové výdaje v %



Zdroj dat: Eurtostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.16. lze vidět, že, na rozdíl od jiných aktivních politik zaměstnanosti, zde není dostupný program podpory zaměstnanosti a rehabilitace. Dle sledovaného období postupem času maďarská ekonomika začala investovat do programu veřejně prospěšné práce.

Obr. 3.17. Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.17. lze vidět vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2015. Od roku 2005 do roku 2008 křivka výdajů vykazuje konstantní

trend. Od roku 2008 vykazují výdaje rostoucí tendence, a to až do roku 2010. V roce 2011 výdaje prudce poklesly a od tohoto roku mají výdaje rostoucí tendenci.

Pasivní politika zaměstnanosti

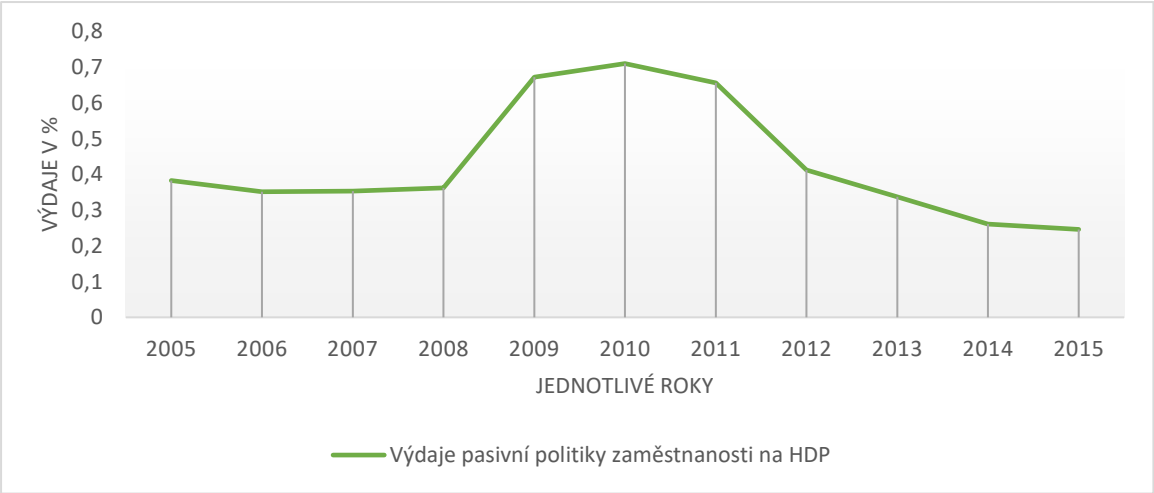
Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje dávky v nezaměstnanosti, předčasný důchod a různé sociální pomoci, které pomáhají nahradit ztracené příjmy (Hoós, 1999).

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok ta osoba, která byla v pojistném systému alespoň 365 dní v posledních 4 letech. Výplata této podpory probíhá ve dvou pásmech:

- V prvních 91 dnech dostává pojištěný 60 % průměrné hrubé mzdy za poslední rok, ale maximálně 120 % minimální mzdy.
- Posléze je dávka snížena na 60 % minimální mzdy, která může být pobírána maximálně 270 dní.

Po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti může nezaměstnaný využít nárok na podporu pracovního trhu. Výše této podpory je 40 % minimální mzdy a je vyplácena do 50 let po dobu 90 dní. V případě osoby starší 50 let je tato podpora vyplácena 180 dní (Rubínová, 2009).

Obr. 3.18. Výdaje pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.18 lze vidět vývoj výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na HDP od roku 2005 do roku 2015. Od roku 2005 do roku 2008 výdaje pasivní politiky vykazují téměř konstantní trend. Od roku 2008 do roku 2010 výdaje prudce vzrostly a od roku 2010 do současnosti výdaje vykazují klesající trend.

3.3. Trh práce a politika zaměstnanosti Polské republiky

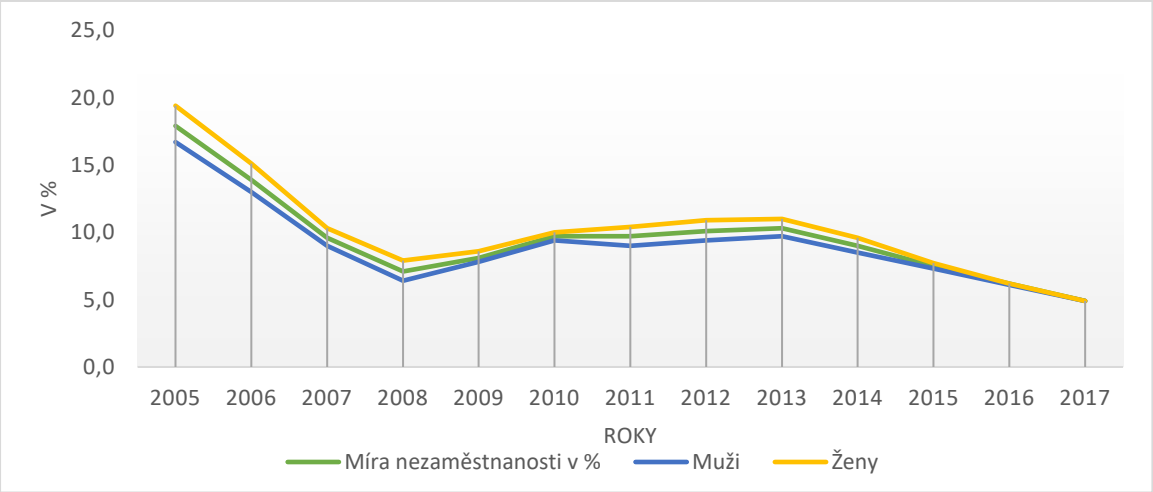
V následující podkapitole je popsán trh práce a politika zaměstnanosti Polské republiky. Polsko stejně jako tehdejší Československo zvolilo šokovou terapii a bylo tak první zemí, které učinilo transformaci v letech 90. Tato šoková terapie byla však nejtvrdší variantou, jakou byla transformace provedena. Balzerowicz sestavil plán, ve kterém byly liberalizovány ceny a mzdy a také byla zavedena vnitřní konvertibilita polského zlotého. A zároveň byla zavedena stabilizační opatření jako měnová a rozpočtová restrikce, mzdová regulace a ukotvení zlotého na americký dolar. Došlo i k výraznému snížení objemu poskytnutých investic.

Ačkoliv inflace dosahovala vysokých hodnot, i tak se transformace hodnotí jako poměrně úspěšná. Reakce na vysokou inflaci byly i opakované devalvace měny. Avšak důsledkem této tvrdé šokové terapie byl hospodářský pokles, který byl doprovázen vysokými hodnotami nezaměstnanosti. Ty mohly být způsobeny skrytou nezaměstnaností v zemědělství po rozpadu sovětského svazu, nebo také nedostatečnou úrovní industrializace (Holman, 2000).

3.3.1. Vývoj trhu práce Polské republiky

Za dob Sovětského svazu byly socialistické země známé vysokou mírou zaměstnanosti. Po revolučním roce 1989 velmi vzrostla míra nezaměstnanosti, protože se rozvoj soukromého podnikání vyvíjel již před revolucí (Holman, 2000).

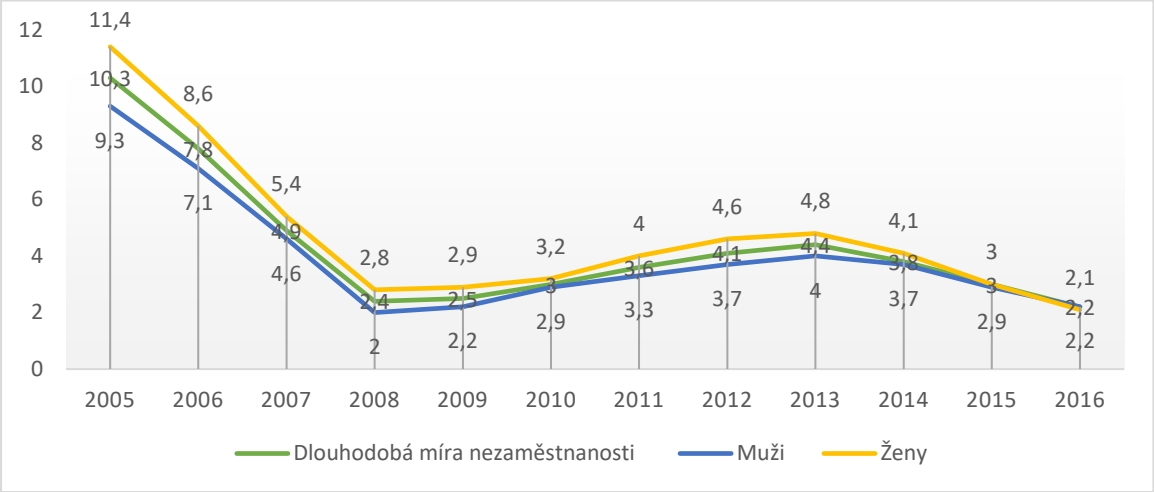
Obr. 3.19. Míra nezaměstnanosti v % a dle pohlaví v Polské republice



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Dle obr. 3.19. míra nezaměstnanosti v Polsku od roku 2005 začala postupně klesat až do roku 2008, kdy nastala finanční krize. Od tohoto roku míra nezaměstnanosti pozvolně rostla, a to až do roku 2013, kdy ekonomika začal postupně růst. Tyto mírné následky krize jsou způsobeny předkrizovými opatřeními, které provedla polská vláda. Jednalo se například o snížení daňové zátěže, investice do infrastruktury, flexibilní měnový kurz nebo například pořádání evropského šampionátu ve fotbale, které zaměstnalo spoustu nezaměstnaných (Potužáková, 2012).

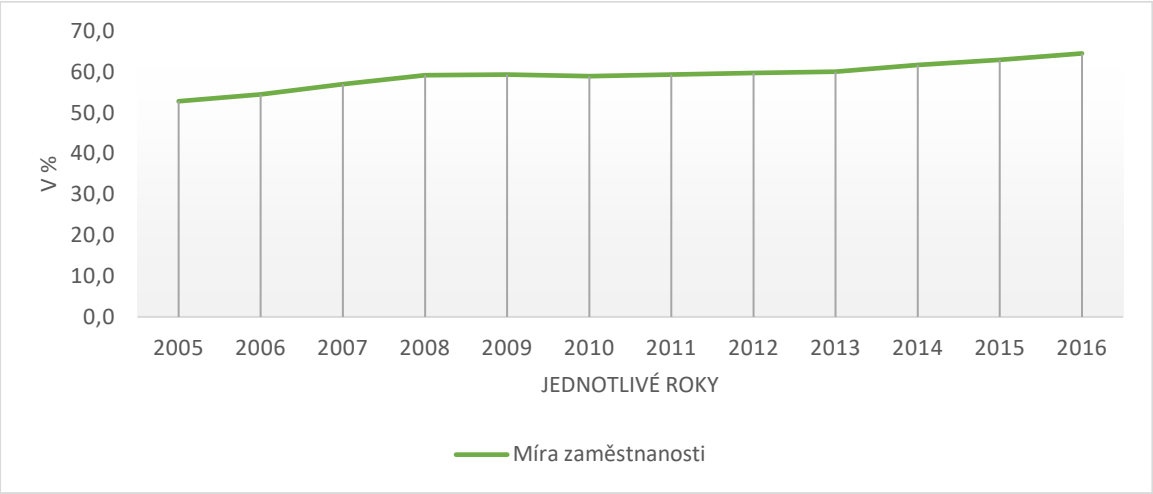
Obr. 3.20. Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v % v Polské republice



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.20. lze vidět vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v Polsku. Procento dlouhodobé míry nezaměstnanosti od roku 2005 prudce kleslo až do období hospodářské krize. Po krizi dlouhodobá míra nezaměstnanosti stoupla. V Polské republice jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností ženy než muži.

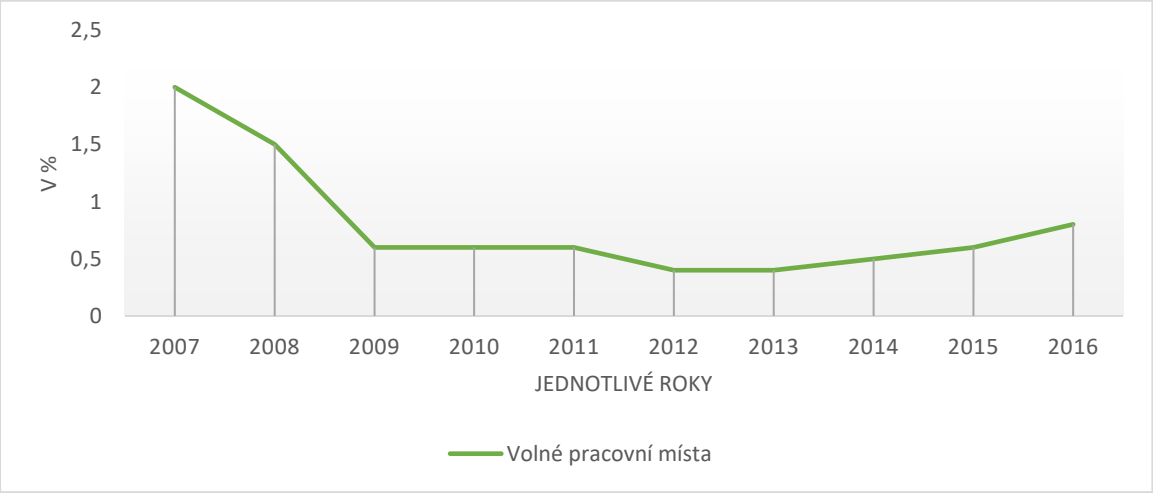
Obr. 3.21. Míra zaměstnanosti v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.21 lze vidět vývoj míry zaměstnanosti v jednotlivých letech od roku 2005 do roku 2016. Míra zaměstnanosti se dlouhodobě drží nad hranicí 50 % a vykazuje mírně rostoucí trend.

Obr. 3.22. Míra volných pracovních míst v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.22. lze vidět vývoj volných pracovních míst v Polské republice. Data do roku 2005 nejsou k dispozici v databázi Eurostatu. Do roku 2009 křivka volných pracovních míst prudce poklesla. Od tohoto roku pozvolně roste až do současnosti.

3.3.2. Politika zaměstnanosti v Polské republice

Politiky trhu práce mohou mít formu omezení pro pracovníky, v případě, že jsou navrženy tak, aby usnadnily restruktualizaci v ekonomice, nebo tak, aby zmírnily dopady nezaměstnanosti. V Polsku se politika zaměstnanosti utvářela ve dvou vlnách, kdy se první zabývala pasivní politikou zaměstnanosti. Tato vlna měla za úkol řešit nezaměstnanost tím, že mírnila důsledky nezaměstnanosti. Druhá vlna zvýšila důraz na aktivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika se tak tím, že přesměrovávala lidi do práce z jednoho sektoru do druhého, nicméně i zde byla efektivita omezena. Rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti odráží dva diametrálně odlišné světy tvorby politiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Reaguje na politické tlaky, ať už konkrétní skupina obyvatel hledá nové zaměstnání nebo odbory, které svou činností masivně snižují množství poptávané práce či návrat levice k moci ve vládě (Spieserová, 2007).

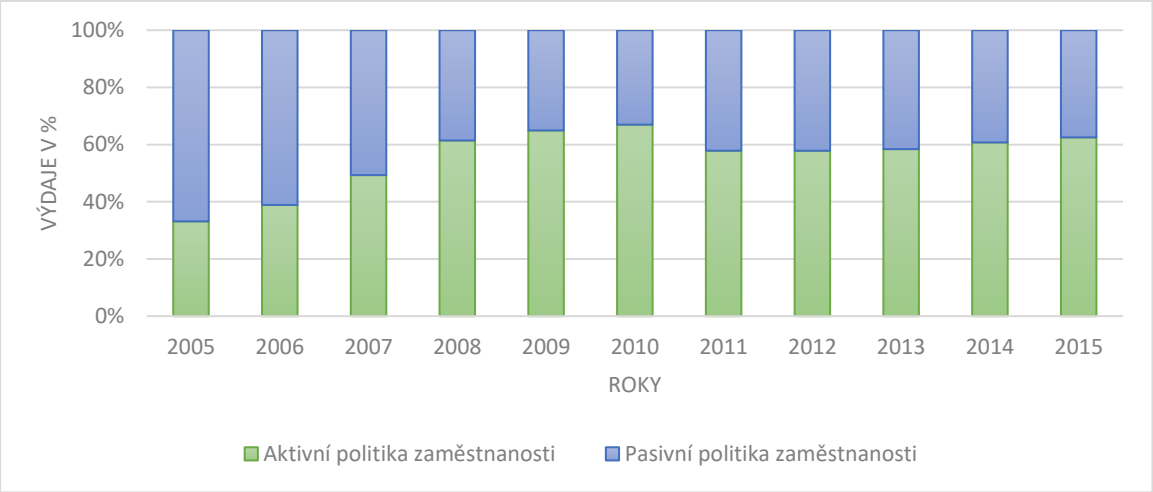
Tab. 3.5. Ukazatelé flexibility trhu práce v Polské republice v %

Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %	Počet terminovaných smluv na celkovou zaměstnanost v %	Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %
2005	9,2	18,9
2006	8,4	20,4
2007	8,0	21,3
2008	7,4	20,4
2009	7,3	20,1
2010	7,3	20,7
2011	7,0	20,5
2012	6,9	20,6
2013	6,9	20,8
2014	6,8	22,1
2015	6,6	21,9
2016	6,2	21,6

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.5. lze vidět vývoj pracovních smluv v Polsku od roku 2005 do roku 2016. Počet částečných úvazků od roku 2005 do roku 2016 poklesl o téměř 25 %. Počet terminovaných smluv od roku 2005 do současnosti vzrostl o 30 %.

Obr. 3.23. Struktura výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní výpočty

Z obr. 3.23. lze vidět vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti na celkové výdaje. Do roku 2007 převládají výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Od roku 2008 už převládají výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

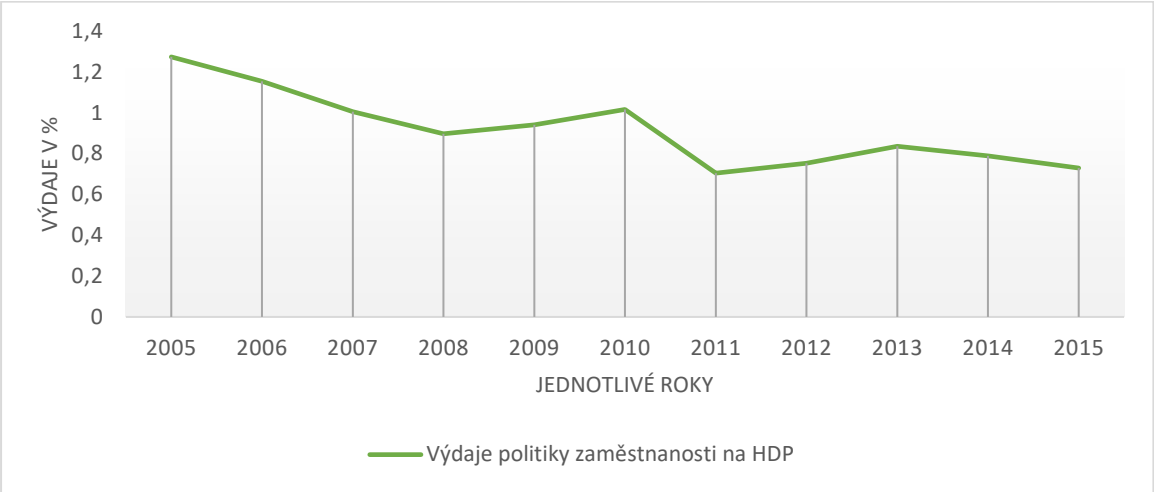
Tab. 3.6. Účastníci v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti

Roky	Poradenství	Rekvalifikace	Společensky účelná pracovní místa	Podpora zaměstnávání ozp	Veřejně prospěšné práce	Překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování	Příspěvky v nezaměstnanosti	Předčasné důchody
2005	1 218	1 012	796	1 206	1 686	1 915	1 358	1 462
2006	118 352	108 980	100 782	106 527	18 794	17 419	6 238	7 762
2007	58 920	63 860	78 538	81 847	179 151	199 126	80 767	122 796
2008	:	:	:	620 913	602 763	394 488	399 185	382 643
2009	9 547	8 181	10 438	11 292	11 141	17 297	6 775	12 383
2010	14 408	30 368	40 399	50 257	59 305	71 503	91 352	34 802
2011	374 342	310 828	250 633	271 269	381 717	336 967	327 901	358 250
2012	501 574	417 067	327 449	183 634	156 181	149 790	149 284	148 135
2013	1 218	1 012	796	1 206	1 686	1 915	1 358	1 462
2014	118 352	108 980	100 782	106 527	18 794	17 419	6 238	7 762
2015	58 920	63 860	78 538	81 847	179 151	199 126	80 767	122 796
2016	:	:	:	620 913	602 763	394 488	399 185	382 643

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.6. lze vidět počet účastníků v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti v Polské republice od roku 2005 do roku 2016.

Obr. 3.24. Výdaje politiky zaměstnanosti na HDP v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.24. lze vidět vývoj výdajů politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2016. Výdaje politiky zaměstnanosti od roku 2005 do roku 2009 vykazuje klesající trend. V roce 2010 se výdaje krátkodobě zvýšily a následně pokračují v klesajícím trendu.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiky vycházejí z logiky „aktivace“ zaměřené na návrat do zaměstnání a jsou založené na boji proti nezaměstnanosti. Boj proti nezaměstnanosti je založen na předpokládaném vyšším riziku nezaměstnanosti a pocitu nespravedlnosti.

V Polsku byla aktivní politika zaměstnanosti založena již v letech 1990-1991, avšak v prvopočátku se spíše zabývala subvencovaným zaměstnáním. Od roku 1992 začal nový program úvěrů na zahájení podnikání a rekvalifikace. Zavedení těchto programů se projevilo snížením nezaměstnanosti pod 20 %. Po roce 1995 se zapojil do aktivní politiky zaměstnanosti také program na zapojení mladých absolventů (Spieserová, 2007).

V souvislosti přijetí nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004 Podpora institucí trhu práce se aktivní politika zaměstnanosti rozdělila do čtyř základních typů, a to na:

- Pracovní výměnu;
- Odborné poradenství a informace;
- Pomoc při aktivním hledání zaměstnání;
- Organizaci rekvalifikací a školení.

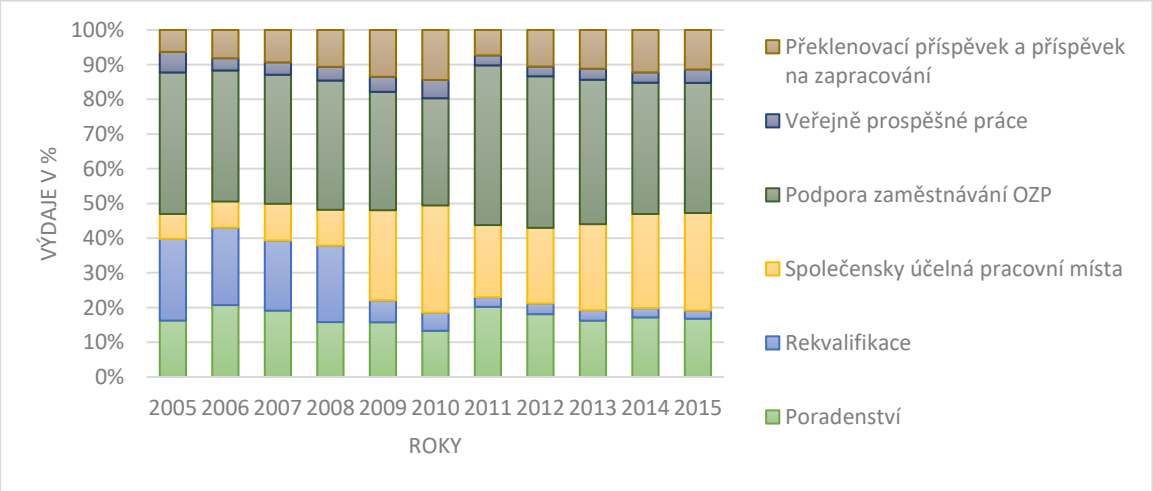
Tyto typy aktivní politiky zaměstnanosti jsou podpořeny politikou trhu práce prostřednictvím:

- Podpory financování cestovních nákladů v případě, že vytvoří nabídku práce;
- Podpory financování nákladů na ubytování zaměstnance, které poskytne okres;
- Spolufinancováním vybavení pracoviště, a to již od počátku podnikatelské činnosti, konzultací nákladů a poradenství;
- Náhradou nákladů na sociální zabezpečení a zaplacení příspěvků souvisejících se zaměstnáním nezaměstnané osoby;
- Dalších prevenčních financování příspěvků v nezaměstnanosti.

Za účelem vyšší aktivizace nezaměstnaných osob byly definovány nástroje politiky trhu práce v Polsku. Jedná se o vzdělávací kurzy, zásahové práce, veřejné práce, rekvalifikace zaměstnaných, umístění a prostředky pro vytváření pracovních míst a společensky účelná pracovní místa.

Vzdělávací kurzy a školení mohou trvat až 6 měsíců a v některých specifických případech až jeden rok. A to ve dvou typech školení, prvním z nich je skupinové a druhé je individuální. Ke školení se dále vztahují i finanční podpory, to mohou být ve formě stipendia, které může být uděleno až ve výši 120 % podpory v nezaměstnanosti a proplacení nákladů spojené se vzděláváním (Wisniewski a Maksim, 2013).

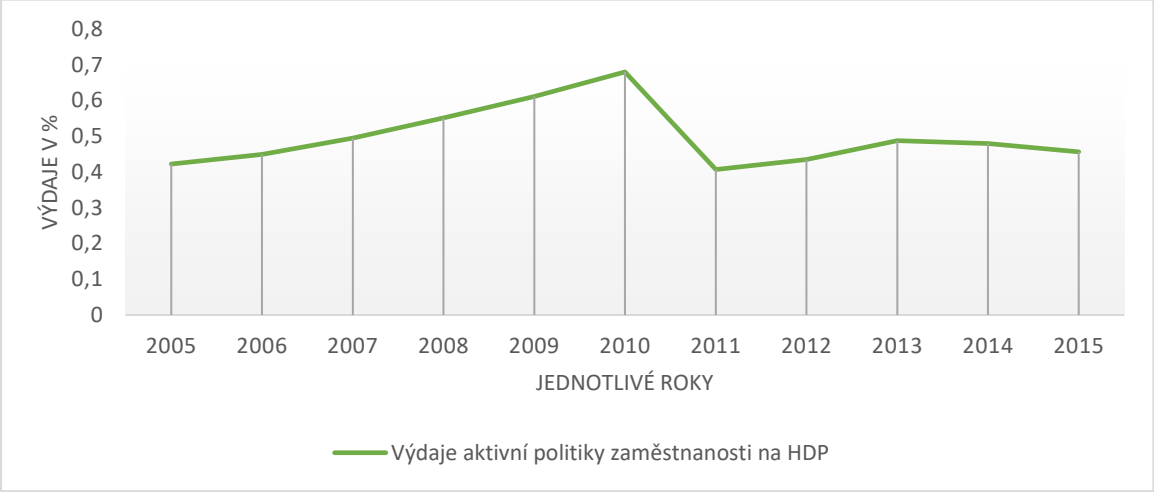
Obr. 3.25. Struktura výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých programů na celkové výdaje v Polské republice %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.25. lze vidět vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2005 do roku 2015. Co se týče kategorie služby trhu práce, zde se v průběhu deseti let výdaje téměř zdvojnásobily. Podobný, avšak mnohem výraznější trend měla i stimulace zaměstnanosti, kde výdaje vzrostly téměř na osminásobek výchozího roku 2005. Růstový trend vykazovaly i kategorie podpory zaměstnanosti a rehabilitace spolu se startovacími pobídkami. Naopak tomu bylo u výcviku neboli vzdělávání, kdy výdaje poklesly téměř o 200 milionů eur. Mírné zvýšení výdajů zaznamenal i program přímého vytváření pracovních míst.

Obr. 3.26. Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.26. lze vidět vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2015. Výdaje od roku 2005 do roku 2008 vykazují rostoucí trend. V roce 2010 výdaje aktivní politiky krátkodobě poklesly a následně v roce 2011 vzrostly.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se řídí logikou náhrad příjmů, které v době nezaměstnanosti v domácnosti chybí. Od počátku devadesátých let pasivní politika zaměstnanosti převládala v Polsku. Postupem času se tento přesunul na aktivní politiku trhu práce.

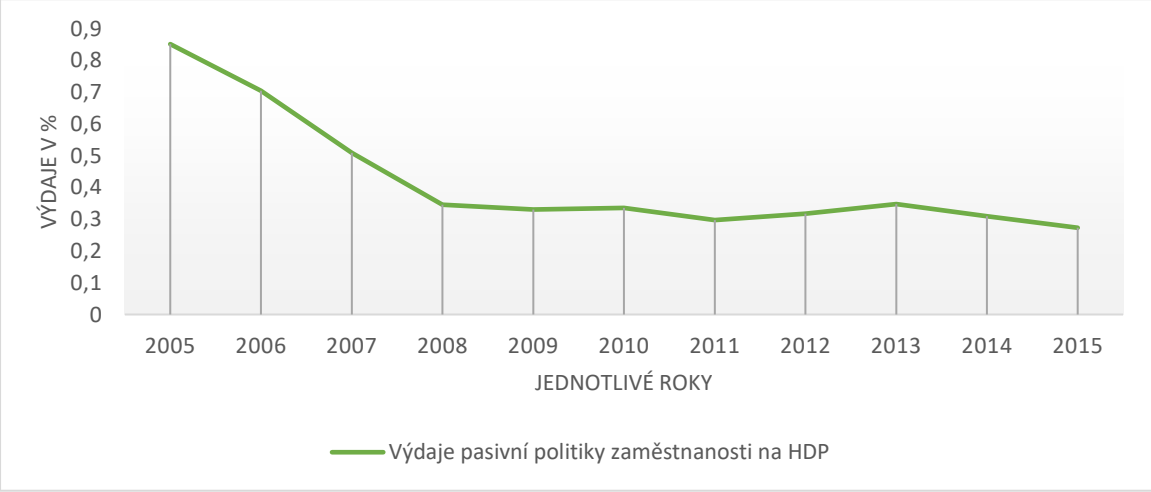
V průběhu devadesátých let se výše dávek v nezaměstnanosti rapidně snižovala, politika předčasných odchodů do důchodu si držela svou pozici. Nicméně byly zpřísněny podmínky pro získání předčasného důchodu. Cílem tohoto nástroje politiky zaměstnanosti je usnadnění přechodu ze skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva do neaktivní skupiny. Bylo tomu tak především proto, že mezi skupinou aktivního obyvatelstva dlouho

nedokázali konkurovat mladším a hlavně vzdělanějším osobám, a to i přes jejich dlouholeté zkušenosti. Tento nástroj však vysoce zvýšil zátěž pro státní rozpočet (Spieserová, 2007).

Aby nedošlo ke snížení životní úrovně v době, kdy je osoba nezaměstnaná, existuje ochrana příjmů, a to:

- Předčasný odchod do důchodu – jedná se o omezení nabídky práce osob, a tím i snížení nezaměstnanosti;
- Předdůchodové dávky a odměny před odchodem do důchodu – osoby, které ztrácí nebo již ztratily zaměstnání je mohou využívat společně s dávkami v nezaměstnanosti. Ty jsou nižší než důchod, avšak znamenají ochranu příjmu, pro osoby, které ještě nemají důchodový věk. Ten byl od období transformace mnohokrát měněn a snižován, až se ustálil na povinnost odpracovat 35 let u muže a 30-25 let u ženy dle náročnosti povolání;
- Dávky v nezaměstnanosti – jedná se o ochranu příjmu osob, které nejsou zaměstnány. V Polsku jsou náhrady odvozeny od průměrného příjmu na obyvatele, a tak náhrady představují malou náhradu příjmů;
- Dodatečné výhody (ILO, 2001).

Obr. 3.27. Výdaje pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v Polské republice v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.27. lze vidět vývoj výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2015. Výdaje od roku 2005 do současnosti vykazují klesající trend.

3.4. Trh práce a politika zaměstnanosti Slovenské republiky

V následující podkapitole je popsán trh práce a politika zaměstnanosti na Slovensku. Do roku 1993 bylo Slovensko součástí Československa a jeho vývoj je tudíž shodný s vývojem v České republice (viz kapitola 3.1). Do roku 1989 se Československo řídilo pomocí pětiletých centrálních plánů. Díky průmyslové orientaci vývoz z Československa představoval téměř 75 % vývozu v RVHP.

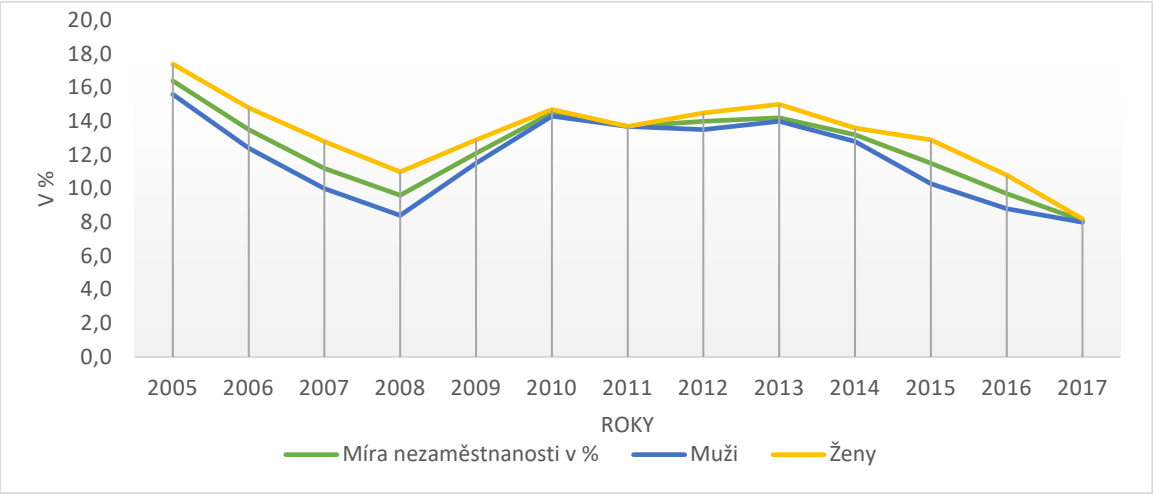
Ačkoliv se již o tržní reformu snažili v průběhu šedesátých let, tak skutečně proběhla až na konci let osmdesátých pod vedením Václava Klause. Reforma probíhala prostřednictvím šokové terapie, což vedlo k hlubokému hospodářskému poklesu. Na rozdíl od ostatních zemích V4 však Československo vykazovalo v makroekonomických ukazatelích stabilní podmínky jako vyrovnaný státní rozpočet, nízký zahraniční dluh a neexistenci měnového převisu, a tak v roce 1992 ekonomika opět začala růst. Při přechodu na tržní systém poklesly reálné mzdy, což dalo firmám čas, aby se s novými podmínkami vyrovnaly. Příznivé makroekonomické podmínky usnadnily proces liberalizace a stabilizace, který se neodrazil na růstu míry inflace. Problémem v Československu naopak byly mikroekonomické podmínky, a to díky tomu, že před revolučním rokem 1989 neproběhla žádná tržní reforma.

Slovenský těžební průmysl a jeho orientace na trhy RVHP vedl po rozpadu Československa k vysoké nezaměstnanosti. Zvláštní však bylo, že hospodářský růst nebyl doprovázen vysokým podílem investic (Holman, 2000).

3.4.1. Vývoj trhu práce Slovenské republiky

Po rozpadu Československa se Slovensko muselo vyrovnat s vysokou mírou nezaměstnanosti. Ta byla zapříčiněna orientací na těžký průmysl a nedostatečnou strukturální migrací, jak tomu bylo u České republiky (Holman, 2000).

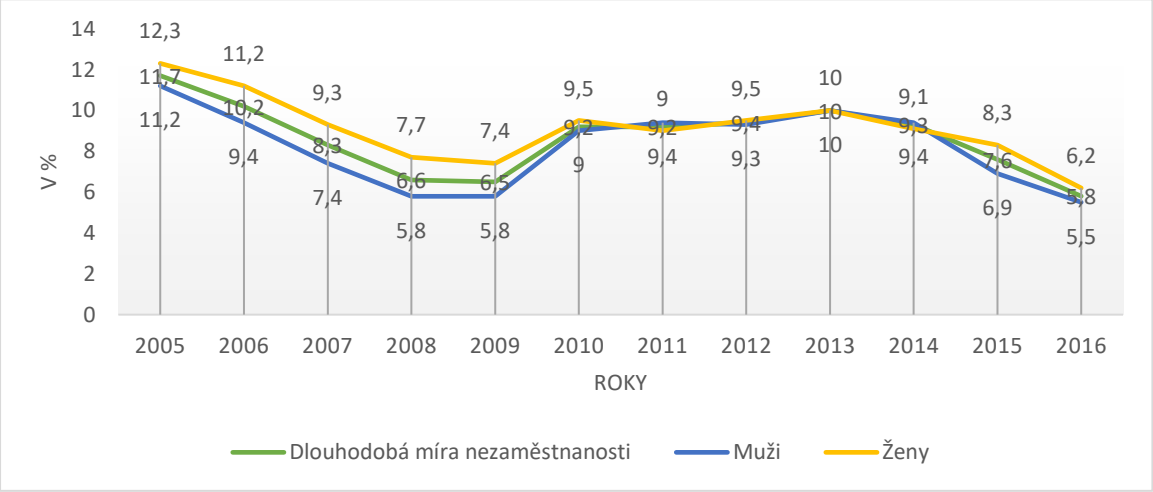
Obr. 3.28. Míra nezaměstnanosti v % a dle pohlaví na Slovensku



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.28. lze vidět, jak se vyvíjela míra nezaměstnanosti po roce 2005, kdy dosahovala téměř 20 %. Postupně se míra nezaměstnanosti snižovala až do krizového roku, kdy opět vzrostla. Od roku 2011 míra nezaměstnanosti pozvolna klesá. Co se týče nezaměstnanosti u mužů a žen, lze vidět, že převládá více nezaměstnaných mužů než žen. To může být způsobeno strukturálními změnami, kdy se ekonomika odklání od těžkého průmyslu.

Obr. 3.29. Vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti v % na Slovensku

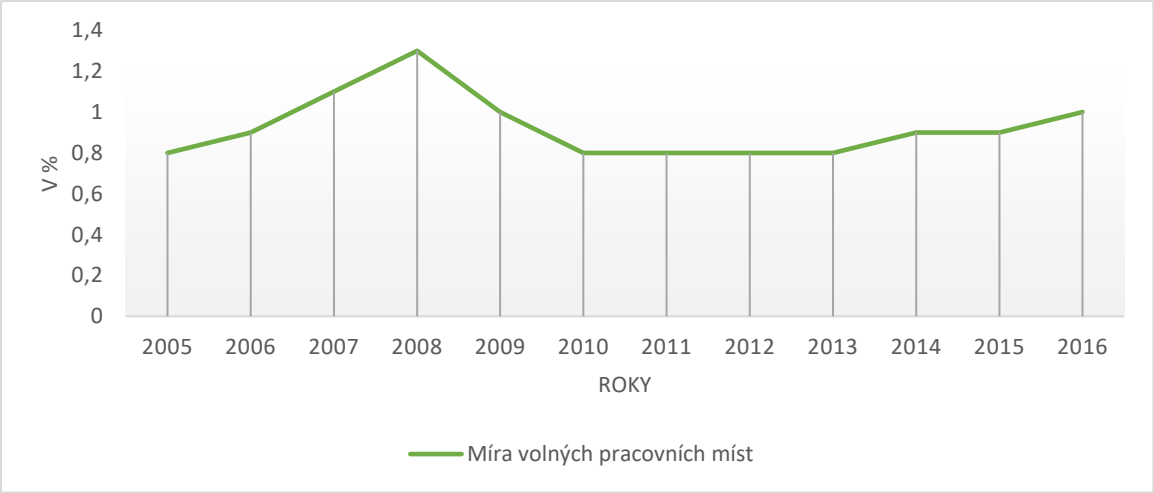


Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Z obr. 3.29. lze vidět vývoj dlouhodobé míry nezaměstnanosti. Na Slovensku procento aktivního obyvatelstva, které dlouhodobě není zaměstnáno, dosahuje vyšších

hodnot, než je tomu u ostatních zemí Visegrádské čtyřky. Z průběhu lze vidět, že od roku 2005 se Slovensku dařilo postupně míru dlouhodobé nezaměstnanosti zmenšovat, a to až do příchodu hospodářské krize, kdy opět vzrostla. Výchozí hranice z roku 2005 však nikdy nedosáhla. V současnosti dosahuje tato skupina nejnižších hodnot za sledované období. Na Slovensku jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností ženy.

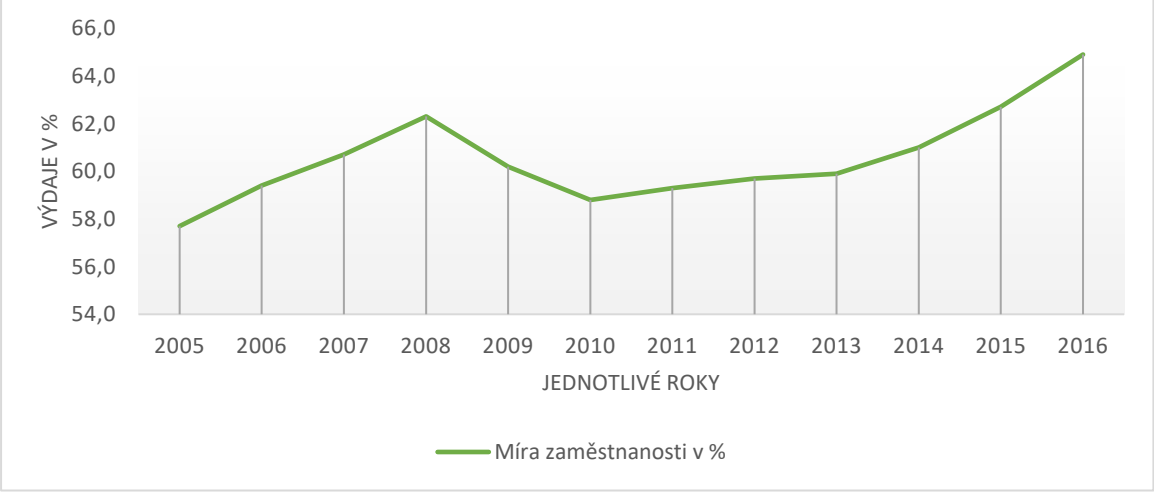
Obr. 3.30. Míra volných pracovních míst na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Na obr. 3.30. lze vidět vývoj křivky volných pracovních míst. Do roku 2008 volná pracovní místa rostla. Od roku 2008, po příchodu finanční krize, postupně klesala až do roku 2010. V období mezi roky 2010-2013 se míra volných pracovních míst držela na konstantní úrovni a následně začala mírně růst až do současnosti.

Obr. 3.31. Míra zaměstnanosti na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.31. lze vidět vývoj míry zaměstnanosti v % od roku 2005 do roku 2016. Od roku 2005 vykazuje křivka výdajů rostoucí trend, a to až do roku 2008, kdy ekonomiku zasáhla finanční krize. Míra zaměstnanosti se snižovala od roku 2008 až do roku 2010. Od roku 2010 až do současnosti vykazuje míra zaměstnanosti rostoucí trend.

Tab. 3.7. Ukazatelé flexibility trhu práce na Slovensku v %

Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %	Počet terminovaných smluv na celkovou zaměstnanost v %	Počet částečných úvazků na celkovou zaměstnanost v %
2005	2,4	4,1
2006	2,6	4,1
2007	2,4	4,2
2008	2,5	3,7
2009	3,4	3,5
2010	3,7	4,6
2011	3,9	5,4
2012	3,9	5,6
2013	4,5	5,6
2014	5,0	7,3
2015	5,7	8,8
2016	5,7	8,3

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

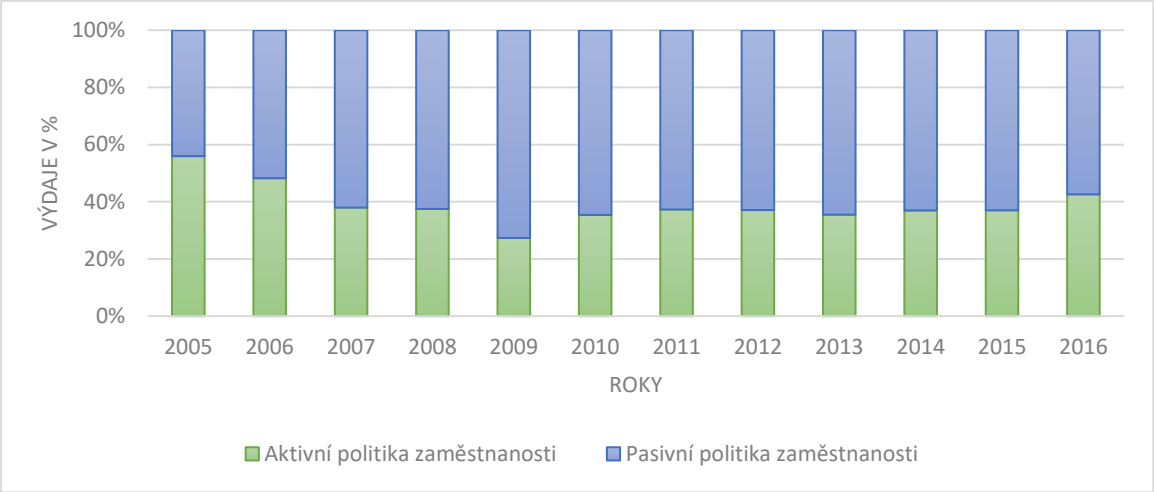
Z obr. 3.7. lze vidět vývoj pracovních smluv od roku 2005 do roku 2015 na tisíc obyvatel. Od roku 2005 do 2016 se počet částečných úvazků zvýšil téměř dvojnásobně. Počet terminovaných úvazků se zvýšil od roku 2005 do současnosti o více než 100 %.

3.4.2. Politika zaměstnanosti na Slovensku

Politika trhu práce je systémem podpory a pomoci obyvatelům při začleňování se na trhu práce. Za tvorbu této politiky zodpovídá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a zabývá se učením cílů a priorit politiky zaměstnanosti. Tyto cíle jsou stanoveny na základě záměrů hospodářské a sociální politiky. Trh práce je tedy ovlivňován pracovněprávními a sociálněprávními předpisy.

Od roku 2004 vešel do platnosti zákon o službách zaměstnanosti, který směřuje nástroje politiky zaměstnanosti na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných, a tudíž vytváří flexibilnější nabídku práce (Laštúvková, 2005).

Obr. 3.32. Struktura výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní výpočty

Z obr. 3.32. lze vidět vývoj výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkových výdajích. Do roku 2006 převládaly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Od roku 2007 převládají výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

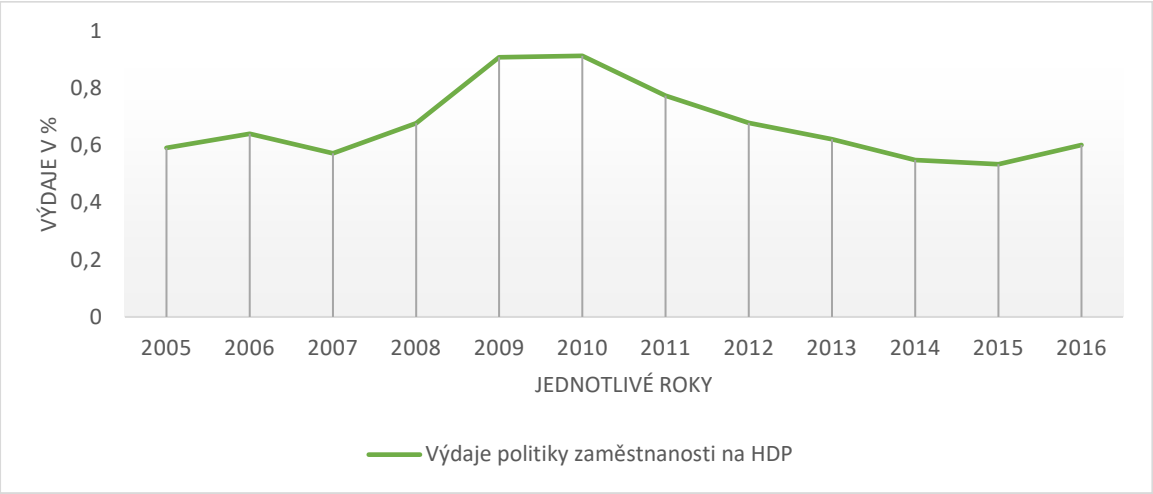
Tab. 3.8. Účastníci v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti

Roky	Poradenství	Rekvalifikace	Společensky účelná pracovní místa	Podpora zaměstnávání ozp	Veřejně prospěšné práce	Překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování	Příspěvky v nezaměstnanosti	Předčasné důchody
2005	:	4 394	15 640	:	106 315	11 242	38 497	16 279
2006	:	2 300	14 083	:	104 552	20 597	27 029	44 693
2007	:	645	8 482	:	65 217	18 344	21 825	48 225
2008	:	1 156	9 479	:	57 160	20 998	22 285	57 505
2009	:	943	13 324	:	21 491	26 866	50 330	56 352
2010	:	1 348	28 163	:	42 165	28 446	43 039	47 893
2011	:	92	24 888	:	15 365	29 059	42 153	32 130
2012	:	265	28 668	11 163	11 618	23 701	42 521	24 404
2013	:	140	27 915	12 118	8 720	17 570	40 582	21 935
2014	12 392	1 399	25 368	11 225	19 049	10 201	35 480	21 348
2015	11 490	2 079	24 624	9 676	14 853	6 220	34 557	18 351
2016	14 346	1 681	37 758	9 421	14 620	7 302	34 878	20 232

Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z tab. 3.8. lze vidět vývoj účastníků v jednotlivých programech politiky zaměstnanosti. V databázi některé údaje nejsou dostupné.

Obr. 3.33. Výdaje politiky zaměstnanosti na HDP v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.33. lze vidět vývoj výdajů politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2016. Od roku 2005 do roku 2007 kolísal okolo 0,6 % a od roku 2007 do roku 2009 křivka výdajů vzrostla. Následně od roku 2010 křivka výdajů vykazovala klesající tendence.

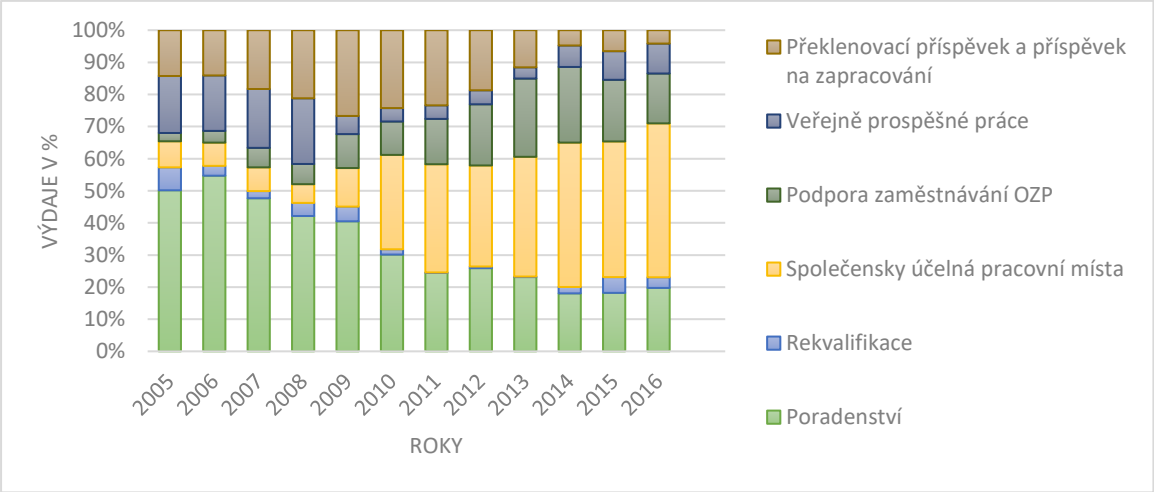
Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření aktivní politiky trhu práce jsou zaměřené na zvyšování zaměstnanosti, zmírnění rozdílů, snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti mladých lidí a s tím spojenou podporu tvorby nových pracovních míst (MPSVRSR, 2013).

Mezi programy aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- Zprostředkování vhodného zaměstnání;
- Odborné poradenské služby;
- Vzdělávání a příprava pro trh práce;
- Podpora vytváření pracovních míst (MPSVRSR, 2013).

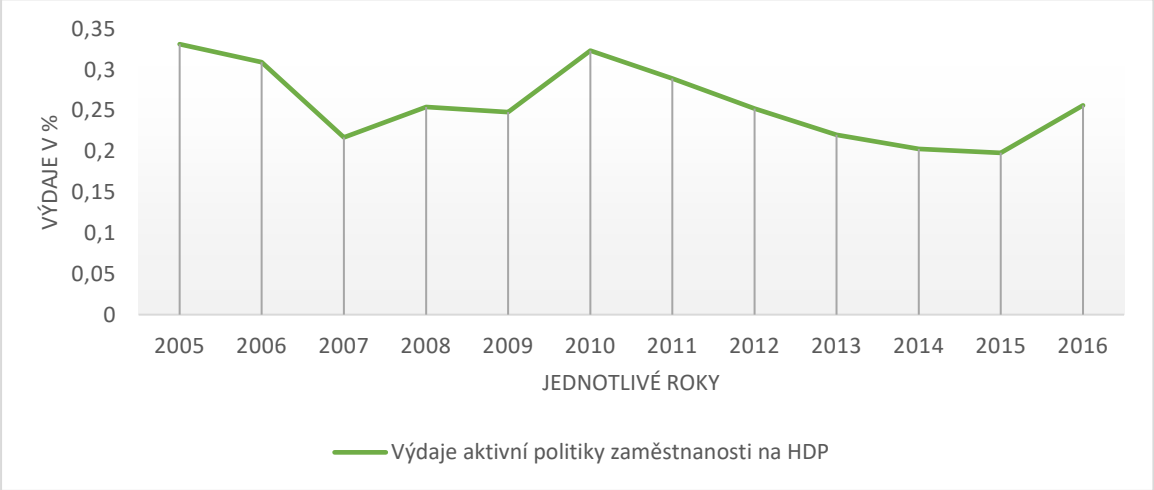
Obr. 3.34. Struktura výdajů aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých programů na celkové výdaje na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurtostat (2017), vlastní zpracování

Z obr 3.34. lze vidět vývoj výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých programech. Největší nárůst výdajů zaznamenal program společensky účelných pracovních míst. Co se týče programu veřejně prospěšných prací, zde se objem výdajů téměř zdvojnásobil. Ostatní programy nezaznamenaly v průběhu sledovaného vývoje značné výkyvy ve výdajích.

Obr. 3.35. Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti na HDP na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurostat (2018), vlastní zpracování

Z obr. 3.35. lze vidět vývoj výdajů aktivní politiky zaměstnanosti na HDP v % od 2005 do roku 2016. Od roku 2005 křivka výdajů klesá až do roku 2007. Od tohoto roku

2007 křivka výdajů vzrostla, a to až do roku 2010. Od tohoto roku výdaje vykazují klesající tendence, a to až do roku 2015. V roce 2016 výdaje aktivní politiky vzrostly.

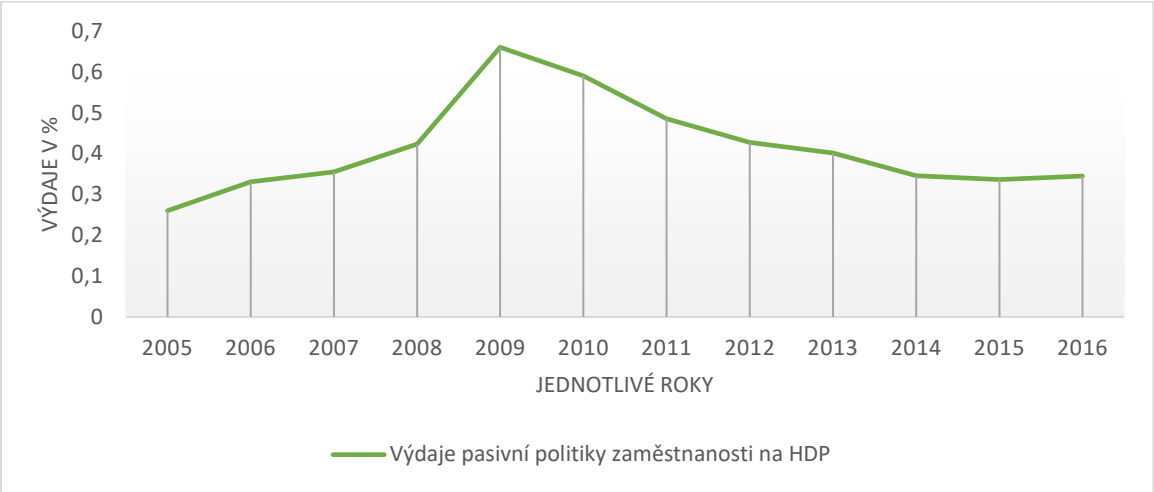
Pasivní politika zaměstnanosti

Aby bylo zajištěno cílů daných hospodářskou politikou, je potřeba zapojit nejen aktivní politiku zaměstnanosti, ale i tu pasivní část. Na Slovensku se pasivní politika skládá z dávek v nezaměstnanosti a předčasných odchodů do důchodu a dávek v hmotné nouzi. Ačkoliv pasivní politika představuje značné zatížení státního rozpočtu, pomáhá uchazeči o zaměstnání zajistit větší šanci, že najde to pravé zaměstnání. Je tomu tak z důvodu, že pomáhá překlenout dobu, kdy je uchazeč bez práce a nemá dostatečný příjem. Nebo v případě dřívějších odchodů do důchodů se jedná o zkrácení doby pobírání dávek v nezaměstnanosti (Tiruneh, Štefánik a kol., 2014).

Poskytování dávky v nezaměstnanosti je od roku 2004 v kompetenci Sociálnej Poisťovne. Dávka v nezaměstnanosti je tak vlastně náhradním příjmem za příjem ze zaměstnání a její poskytování je založeno na pojistném přístupu. Podmínkou je, aby byl občan v posledních čtyřech letech před zařazením do evidence pojištěný alespoň tři roky (Laštúvková, 2005). Druhou podmínkou je být nezaměstnaný nebo nebýt OSVČ. Výše dávky je jednotná, pro všechny stejná, a to ve výši 50 % z vyměřovacího základu po dobu 6 měsíců.

Dávku v hmotné nouzi zabezpečuje minimální garantovaný příjem a je poskytována na základě testování příjmů v domácnosti. Tato dávka je nárokovatelná a její výška je závislá od počtu členů ve společné domácnosti. Navíc jsou poskytovány účelové příspěvky k této dávce, a to za vykonané aktivity jako studium, vykonání aktivačních prací či účast na rekvalifikačních kurzech (ÚVSR, 2015).

Obr. 3.36. Výdaje pasivní politiky zaměstnanosti na HDP na Slovensku v %



Zdroj dat: Eurostat (2017), vlastní zpracování

Na obr. 3.36. lze vidět vývoj výdajů pasivní politiky zaměstnanosti na HDP v % od roku 2005 do roku 2016. Od roku 2005 do roku 2009 křivka výdajů vykazuje rostoucí trend. Od roku 2009 do současnosti křivka výdajů klesá.

3.5. Shrnutí kapitoly

V této kapitole byly popsány jednotlivé trhy práce a politiky zaměstnanosti zemí Visegrádské čtyřky, a to v České republice, Maďarské republice, Polské republice a na Slovensku.

V první podkapitole je popsán trh a politika zaměstnanosti v České republice. Česká republika se vyznačuje nízkou mírou nezaměstnanosti. V aktivní politice se nejvíce investuje do služeb trhu práce a podpory zaměstnanosti a rehabilitace. Počet dlouhodobě nezaměstnaných se pohybuje okolo 200 000 osob. Více jsou ohroženy ženy než muži. Co se týče pasivní politiky, je zde nejvyšší zatížení díky podporám v nezaměstnanosti.

V druhé podkapitole je popsán trh a politika zaměstnanosti v Maďarské republice. I Maďarsko se pohybuje v nízkých hodnotách míry nezaměstnanosti. Vyšší podíl na nezaměstnanosti mají muži, a to i v dlouhém období. V aktivní politice se nejvíce investuje do přímého vytváření pracovních míst. V pasivní politice je kladen největší důraz na podporu v nezaměstnanosti.

V třetí podkapitole je popsán trh a politika zaměstnanosti v Polské republice. Polská republika se dlouhou dobu po revoluci potýkala s vysokou mírou nezaměstnanosti.

V posledních letech se jí podařilo tuto míru ustálit na nižší hranici pod 10 %. Dlouhodobě jsou nezaměstnaností více ohroženy ženy než muži. V aktivní politice se klade důraz na podporu zaměstnanosti a rehabilitace a na stimulaci zaměstnanosti. V Polsku i na Slovenskem hraje v rámci pasivní politiky velkou roli předčasný odchod do důchodu spolu s podporou v nezaměstnanosti.

Ve čtvrté podkapitole je popsán trh a politika zaměstnanosti na Slovensku. Slovensko, ačkoliv bylo součástí Československa, se také potýkalo s vysokou mírou nezaměstnanosti. V posledních letech se míra nezaměstnanosti pohybuje nad 10 %. Dlouhodobě jsou více ohroženi muži než ženy. V rámci aktivní politiky trhu práce se investuje především do stimulace zaměstnanosti, podpory zaměstnanosti a rehabilitace a služeb trhu práce. V pasivní politice se klade důraz nejen na podporu v nezaměstnanosti, ale i na předčasný odchod do důchodu.

4. Hodnocení uplatnění vybraných skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky

V této kapitole jsou popsány analýzy, které zkoumají uplatitelnost vybraných skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v jednotlivých zemích Visegrádské čtyřky. Tyto analýzy se skládají zprvu z deskriptivní a regresní analýzy a posléze i z komparační analýzy.

4.1. Použité metody při hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti

V následující podkapitole jsou popsány jednotlivé metody, které byly při analýze nástrojů politiky zaměstnanosti použity. Pro potřeby zpracování této kapitoly byl využit software StataIC 14.

4.1.1. Deskriptivní statistika

Deskriptivní neboli popisná statistika kvantitativně popisuje data, se kterými pracujeme. Umožňuje tak přehledně porovnat různě velké datové soubory. K jejím účelům jsou používány jak grafy, tak i tabulky. Mezi nejčastěji využívané grafy patří bodový graf, který graficky vyjadřuje vztah mezi dvěma proměnnými. Jeho variantou je graf spojnicový, který umožňuje graficky vyjádřit posloupnost. Dále je využíván sloupcový graf, ten vyjadřuje míru dané hodnoty v dané skupině proměnných. Distribuci dat lze dobře ukázat pomocí histogramu a při potřebě grafického zpracování poměrného zastoupení je využíván výsečový graf (Chromý, 2014).

Deskriptivní statistiku lze použít pro zobrazení průměrů, ať už se jedná o střední hodnotu nebo medián. Využíváme ji také, když potřebujeme zobrazit potřebné informace, které jsou nezbytné při interpretaci statistických testů. Nebo ji můžeme využít pro grafickou analýzu dat (IBM, 2018).

Nejvyužívanější v popisné statistice jsou údaje o střední hodnotě, tedy míry úrovně. Ta se skládá z třech typů veličin, kterými jsou průměr, medián a modus.

Poslední z kategorií, které jsou zkoumány, jsou míry asymetrie. Tyto veličiny informují o poloze, kterou má datový soubor vzhledem k průměru, mediánu anebo modu (Souček, 2006).

4.1.2. Regresní analýza

Regresní analýza se zabývá zkoumáním, zda existuje vztah mezi dvěma skupinami proměnnými, a to proměnné vysvětlující a vysvětlované. Avšak to neznamená automaticky příčinný vztah proměnných.

Mezi cílem patří odhad, jak se chová střední hodnota vysvětlované proměnné, testování hypotézy o povaze vztahu mezi proměnnými a prognóza, jak se vysvětlovaná hodnota bude chovat při daných hodnotách vysvětlujících proměnných (Hančlová, 2012).

Jak píše Hušek (2007), jedná se tedy o nástroj, který slouží ke kvantifikaci neznámých parametrů v ekonometrickém modelu. Jedním z nejpoužívanějších postupů, jak odhadnout parametry v lineárním regresním modelu, je technika nejmenších čtverců. „*Ten za předpokladu stochastické lineární závislosti mezi proměnnou Y, která má pravděpodobnostní rozdělení, a k vysvětlujícími proměnnými* $X_1, X_2, \ldots X_k$, *jejichž hodnoty jsou v opakovaných výběrech fixní, ve tvaru:*

$$Y = \beta_1 + \beta_2 X_2 + \cdots \beta_k X_k + u, \text{ kde} \tag{4.1}$$

u - *náhodná složka;*

β_j - *j-tý regresní koeficient či parametr;*

X_1 - *zvláštní (umělá) proměnná, která nabývá ve všech pozorování hodnoty rovné jedné“* (str. 27, 2007).

Koeficienty regresní rovnice (β_j) nejsou známé, z toho důvodu se provádí odhad z dostupných časových řad, které musí být v čase stacionární. Stacionarita nastává v případě, že střední hodnota a variabilita je konstantní v čase a v případě, že kovariance ve dvou různých časových období je závislá pouze na této vzdálenosti v čase (Hančlová, 2012).

Jak už bylo výše uvedeno, pro odhad koeficientů se nejčastěji používá metoda nejmenších čtverců. Mezi vlastnosti této odhadové funkce patří její nestrannost a vydatnost, které lze využít i pro malé soubory (Hušek, 2007).

4.1.3. Korelační analýza

Jak uvádí Tichá (2013), v případě, že máme za úkol hodnotit závislosti mezi dvěmi a více proměnnými, lze k tomu využít regresní a korelační analýzu. Regresní analýza je popsána v podkapitole 4.1.2. Regresní analýza. Korelační analýza zkoumá jednostranný vztah,

kdy sleduje, zda se s růstem hodnot v jedné proměnné mění i hodnoty druhé proměnné. Tato analýza hodnotí sílu vzájemného vztahu, ale neřeší příčinu a následek. Pro využití korelační analýzy je používán Pearsonův korelační koeficient, který nabývá hodnoty (-1;1) dle síly vzájemného vztahu.

Pearsonův korelační koeficient $r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x \cdot s_y}$, kde (4.2)

s_{xy} - kovariance znaků;

s_x - směrodatná odchylka znaků x;

s_y - směrodatná odchylka znaku y (Šalounová, 2013).

4.1.4. Komparační analýza

Jak uvádí Tichá (2013), srovnávací neboli komparační metoda je založena na principu srovnávání určitých vybraných vlastností, které se vyskytují u všech kategorií zkoumání. Zde se však musí klást velký důraz na výběr vlastností, které je potřeba porovnávat. Proto zde existují i daná pravidla, která je třeba při použití této metody respektovat. Důležití je, aby byla kritéria shodná časově, prostorově i věcně:

- Časové hledisko poukazuje na podmínku, aby byla srovnávána data za stejné časové období a ve stejné časové řadě.
- Prostorové hledisko poukazuje na podmínku, aby byly srovnávány celé skupiny objektů.
- A věcné hledisko poukazuje na podmínku, která poukazuje na to, aby byla kritéria stanovena stejnou metodou výpočtu dle jedné metodiky.

4.2. Hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti

V této podkapitole je provedeno hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti a trhu práce v zemích Visegrádské čtyřky. V první části této podkapitoly jsou srovnány vybrané charakteristiky trhu práce. V druhé části podkapitoly je provedena identifikace rozdílné orientace aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu výdajů v jednotlivých zemí. Ve třetí podkapitole je provedena regresní a korelační analýza vzájemných vztahů vybraných ukazatelů trhu práce a politiky zaměstnanosti.

4.2.1. Srovnání vybraných charakteristik trhu práce

V této první části je provedena deskriptivní a komparační analýza vybraných charakteristik trhu práce v zemích Visegrádské čtyřky. Vybrané ukazatele jsou popsány v podkapitolách trhu práce kapitoly č. 3 Trh práce a politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

Obr. 4.1. Deskriptivní analýza vybraných ukazatelů trhu práce

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
unemloymen~Z	12	6.216667	1.235706	4	7.9
long_term_~Z	12	3.208333	.7427937	2	4.2
rate_of_va~Z	12	1.716667	.8695175	.8	3.2
employment~Z	12	67.025	2.274813	64.8	72
part_time_~Z	12	4.866667	.5297226	4.2	5.7
terminated~Z	12	6.841667	.750101	5.9	8.1

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
unemployme~A	12	4.8	1.058301	3.1	6.2
long_term_~A	12	3.975	.9724617	2.4	5.5
rate_of_va~A	12	1.241667	.2810963	.9	1.9
employment~A	12	58.33333	3.721762	54.9	66.5
part_time_~A	12	5.191667	1.090003	3.7	6.7
terminated~A	12	7.866667	1.448092	5.8	10

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
unemployme~L	12	9.925	3.186655	6.2	17.9
long_term_~L	12	4.333333	2.412593	2.2	10.3
rate_of_va~L	12	.8	.4767313	.4	2
employment~L	12	59.15	3.25981	52.8	64.5
part_time_~L	12	7.333333	.8348471	6.2	9.2
terminated~L	12	20.775	.8708669	18.9	22.1

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
unemployme~K	12	12.8	2.02933	9.6	16.4
long_term_~K	12	8.65	1.739645	5.8	11.7
rate_of_va~K	12	.925	.1544786	.8	1.3
employment~K	12	60.55	1.957967	57.7	64.9
part_time_~K	12	3.808333	1.220625	2.4	5.7
terminated~K	12	5.433333	1.799158	3.5	8.8

Zdroj dat: vlastní výpočty

Z obr. 4.1. lze vidět deskriptivní analýzu vybraných ukazatelů trhu práce v zemích Visegrádské čtyřky za období od roku 2005 do roku 2016. Nejnižší míra nezaměstnanosti za dané období je v Maďarsku 4,8 % (unemployme~A). Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti za dané období je na Slovensku 12,8 % (unemployme~K). V České republice je tato hodnota 6,22 % (unemployme~Z) a v Polsku 9,93 % (unemploymen~L).

Co se týče dlouhodobé míry nezaměstnanosti, je nejnižší v České republice, kde dosahuje 3,21 % (long_term_~Z). Naopak nejvyšší hodnota dlouhodobé míry nezaměstnanosti je na Slovensku 8,65 % (long_term_~K). V Maďarsku je tato hodnota 3,98 % (long_term_~A) a v Polsku je tato hodnota 4,33 % (long_term_~L). Spojením vysokého podílu dlouhodobé nezaměstnanosti s už tak vysokou mírou nezaměstnanosti zhoršuje situaci na Slovensku. Tato skutečnost zvyšuje míru nezaměstnanosti na téměř konstantní výši. Česká republika sice nedosahuje nejnižší průměrnou míru nezaměstnanosti ve sledovaném období, ale podíl dlouhodobé míry je nejnižší z vybraných zemí, což nemá výrazné negativní důsledky na reálný produkt. Nejlepších hodnot dosahuje Maďarsko, a to v obou ukazatelích.

Míra volných pracovních míst za sledované období je nejvyšší v České republice, kde tato hodnota dosahuje 1,72 % (rate_of_va~Z). Naopak nejnižší hodnotu tohoto ukazatele dosahuje Polsko 0,8 % (rate_of_va~L). Maďarsko dosahuje hodnoty 1,24 % (rate_of_va~A) a na Slovensku 0,93 % (rate_of_va~K). Na těchto výsledcích lze vidět, že nejjednodušší je najít si práci v České republice a poté v Maďarsku. Naopak nejhůře se práce hledá v Polsku.

Nejvyšší míra zaměstnanosti za sledované období je v České republice, kde tato hodnota dosahuje 67,03 % (employment~Z). Naopak nejnižší hodnoty dosahuje Maďarsko, a to 58,33 % (employment~A). Na Slovensku tento ukazatel dosahuje průměrně 60,55 % (employment~K) a v Polsku 59,15 % (employment~L). Tento ukazatel potvrzuje výsledky předchozích ukazatelů, kdy je dobrá situace na trhu práce v České republice. Ačkoliv je v Maďarsku nejnižší míra nezaměstnanosti, tak v míře zaměstnanosti dosahuje nejnižších hodnot mezi srovnanými zeměmi. To může být důsledkem dobrovolné nezaměstnanosti či věkovou strukturou v dané zemi. Naopak Slovensko dosahuje nejvyšší míry nezaměstnanosti, a to jak ve dlouhém období, tak i ve výši zaměstnanosti dosahuje druhé nejvyšší hodnoty. Tento stav může být důsledkem věkové struktury dané země. Polsko je ve sledovaných ukazatelích vždy jako třetí v pořadí, a tedy nedosahuje mezi srovnanými zeměmi žádných výjimečných umístění.

V rámci flexibility trhu práce jsou dva ukazatele, které popisují stav na trhu práce. Nejvíce částečných úvazků je mezi srovnávanými zeměmi za sledované období v Polsku 7,33 % (part_time_~L), a naopak nejméně je těchto úvazků na Slovensku 3,81 % (part_time_~L). V České republice je těchto úvazků 4,87 % (part_time_~Z) a v Maďarsku 5,19 % (part_time_~A). Nejvíce průměrných termínovaných úvazků je v Polsku, a to 20,78 % (terminated~L), a naopak nejméně je těchto úvazků na Slovensku, a to 5,43 % (terminated~K). V České republice je těchto úvazků 6,87 % (terminated~Z) a v Maďarsku 7,87 % (terminated~A). Dle těchto výsledků lze stanovit, že nejflexibilnější trh práce je v Polsku, a naopak nejméně flexibilní trh práce je na Slovensku.

4.2.2. Identifikace rozdílné orientace aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu výdajů v jednotlivých zemí

V této podkapitole jsou srovnány vybrané ukazatele politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky v období od roku 2005 do roku 2016. Vybrané ukazatele jsou popsány v podkapitolách politiky zaměstnanosti kapitoly č.3. Trh práce a politika zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

Obr. 4.2. Deskriptivní analýza výdajů politiky zaměstnanosti na HDP

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ex_em_po_CZ	12	.5306667	.0930536	.401	.679
ex_ac_po_CZ	12	.29	.0662571	.22	.431
ex_pa_po_CZ	12	.2406667	.0703231	.18	.406
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ex_em_po_MA	12	.9834545	.2248811	.688	1.342
ex_ac_po_MA	12	.5522727	.2116756	.323	.904
ex_pa_po_MA	12	.4311818	.1590934	.246	.71
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ex_em_po_PL	12	.9175455	.173588	.704	1.273
ex_ac_po_PL	12	.4976364	.0805236	.407	.68
ex_pa_po_PL	12	.4199091	.1809045	.273	.851
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ex_em_po_SK	12	.6715833	.1292119	.534	.913
ex_ac_po_SK	12	.2583333	.045747	.198	.331
ex_pa_po_SK	12	.41325	.1154045	.26	.66

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto obr. 4.2. lze vidět deskriptivní analýzu výdajů politiky zaměstnanosti vzhledem k HDP v zemích Visegrádské čtyřky v % za období od roku 2005 do roku 2016. Nejvíce peněz na politiku zaměstnanosti vynakládá Maďarsko, a to průměrně 0,98 % HDP (ex_em_po_MA). Naopak nejméně financí průměrně vynakládá Česká republika, a to 0,53 % HDP (ex_em_po_CZ). V Polsku jsou výdaje politiky zaměstnanosti rovny 0,92 % HDP (ex_em_po_CZ) a na Slovensku 0,62 % HDP (ex_em_po_SK).

Za sledované období nejvíce peněz plyne do aktivní části politiky zaměstnanosti v Maďarsku, a to 0,55 % HDP (ex_ac_po_MA). Naopak nejméně peněz plyne do aktivní politiky zaměstnanosti na Slovensku, a to ve výši 0,26 % HDP (ex_ac_po_SK). Česká republika vynakládá na tuto část 0,29 % HDP (ex_ac_po_CZ) a Polsko 0,5 % HDP (ex_ac_po_PL).

V Maďarsku plyne nejvíce peněz do pasivní politiky zaměstnanosti, jedná se o 0,43 % HDP (ex_pa_po_MA) za sledované období. Naopak nejméně peněz plyne do pasivní politiky v České republice, a to 0,24 % HDP (ex_pa_po_CZ). V Polsku jsou tyto výdaje ve výši 0,42 % HDP (ex_pa_po_PL) a na Slovensku ve výši 0,41 % HDP (ex_pa_po_SK).

Maďarsko vynakládá nejvíce peněz na krytí výdajů politiky zaměstnanosti, větší část těchto prostředků plyne na aktivní než na pasivní politiku, a to o 13 p.b. Ačkoliv nejméně prostředků na politiku zaměstnanosti vynakládá Česká republika, jsou její výdaje orientovány z 54 % na aktivní politiku zaměstnanosti. V Polsku jsou prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti orientovány z 53 %. Jediná země, která vynakládá více prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, je Slovensko, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti průměrně činí 60 % HDP.

Obr. 4.3. Deskriptivní analýza struktury výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkové výdaje v %

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
porad_CZ	12	22.07081	4.326527	16.06189	28.82614	porad_MA	12	9.352464	2.51389	6.557699	13.09231
rekva_CZ	12	2.749128	1.254726	1.647111	6.019024	rekva_MA	12	3.963892	3.322027	.117101	8.98751
spole_CZ	12	8.497389	5.076741	3.259438	20.36513	spole_MA	12	10.00328	3.600992	3.110452	14.33825
podpor_CZ	12	14.4101	3.795063	7.098659	19.51526	podpor_MA	12	0	0	0	0
verej_CZ	12	6.447675	2.137842	3.579649	10.47926	verej_MA	12	31.27348	19.34486	12.42333	64.75561
prekle_CZ	12	.5829944	.137575	.4067486	.8756567	prekle_MA	12	.5984503	.1510226	.3767121	.8878499
podnez_CZ	12	45.2419	8.192496	30.32712	59.77215	podnez_MA	12	44.61885	13.31044	21.42897	60.68226
předd_CZ	12	0	0	0	0	předd_MA	12	2.138193	4.989141	0	12.8339
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
porad_PL	12	9.477094	1.579818	5.384687	11.67881	porad_SK	12	13.23863	7.373382	6.674344	28.06278
rekva_PL	12	5.078798	4.024254	1.488435	13.54577	rekva_SK	12	1.162516	1.078024	.0438917	3.99484
spol_PL	12	11.60213	6.092262	2.379577	20.69779	spol_SK	12	9.738735	6.276381	2.186074	20.41584
podpo_PL	12	21.35674	4.013315	13.52235	26.63154	podpo_SK	12	4.821777	2.724092	1.444851	8.706396
verej_PL	12	2.121324	.6031895	1.376232	3.528976	verej_SK	12	4.173025	3.164063	1.237489	9.929048
prekle_PL	12	6.015628	2.195355	2.100641	9.65222	prekle_SK	12	5.941549	2.6658	1.760952	8.732626
podnez_PL	12	22.55903	3.529241	15.87248	27.73846	podnez_SK	12	29.71931	8.756074	15.35845	38.95486
předd_PL	12	21.78925	10.59144	10.87491	43.06792	předd_SK	12	31.20445	9.982891	15.53214	47.15833

Zdroj: vlastní výpočty

Na obr. 4.3 je využita deskriptivní analýzu struktury výdajů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky v % za období od roku 2005 do roku 2016. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je 6 využívaných programů. V oblasti poradenství vynakládá nejvíce peněžních prostředků Česká republika, a to ve výši 22,1 % z celkových výdajů za sledované období (porad_CZ). Naopak nejméně prostředků do této oblasti plyne v Maďarsku ve výši 9,35 % z celkových výdajů za sledované období (porad_MA). V Polsku je tato úroveň výdajů rovna 9,48 % z celkových výdajů (porad_PL) a na Slovensku 13,24 % z celkových výdajů za sledované období (porad_SK).

V oblasti rekvalifikací vynakládá nejvíce finančních prostředků Polsko, a to v průměrné výši 5,08 % z celkových výdajů (rekva_PL) a nejméně Slovenská republika - 1,16 % z celkových výdajů (rekva_SK). V České republice je tato úroveň rovna 2,75 % z celkových výdajů (rekva_CZ) a v Maďarsku 3,96 % z celkových výdajů (rekva_MA).

Na společensky účelná pracovní místa vynakládá nejvíce prostředků za sledované období Polsko s 11,6 % (spol_PL) a nejméně Česká republika s 8,5 % z celkových výdajů (spol_PL). V Maďarsku je tato úroveň rovna 10 % z celkových nákladů (spol_MA) a na Slovensku 9,74 % z celkových výdajů (spol_SK).

Na program podpory zaměstnávání OZP vynakládá nejvíce finančních prostředků za sledované období Polsko, a to 21,36 % z celkových výdajů (podpor_PL) a nejméně v Maďarsku, kde tento program politiky zaměstnanosti neprobíhá (podpor_MA). V České republice je tato úroveň výdajů 14,41 % z celkových výdajů (podpor_CZ) a na Slovensku je úroveň výdajů tohoto programu 4,82 % z celkových výdajů (podpor_SK).

Na program veřejně prospěšných prací vynakládá nejvíce peněžních prostředků za sledované období Maďarsko, a to 31,27 % z celkových výdajů (verej_MA) a naopak nejméně Polsko s 2,12 % z celkových výdajů (verej_PO). V České republice je úroveň těchto výdajů na 6,45 % z celkových výdajů (verej_CZ) a na Slovensku 4,17 % z celkových výdajů (verej_PL).

Na překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování nejvíce přispívá za sledované období Polsko, a to 6,02 % z celkových výdajů (prekle_PL) a nejméně Česká republika, kde je tato úroveň 0,58 % z celkových výdajů (prekle_CZ). V Maďarsku je tato úroveň 0,6 % z celkových výdajů (prekle_MA) a na Slovensku 5,94 % z celkových výdajů (prekle_SK).

Co se týče pasivní politiky zaměstnanosti, jsou zde dvě oblasti: Největší peněžní prostředky na podpory v nezaměstnanosti za sledované období vynakládá Česká republika, a to 45,24 % z celkových výdajů (podnes_CZ) a nejnižší prostředky Polsko 22,56 % z celkových výdajů (podnes_PL). V Maďarsku je tato úroveň průměrných výdajů 44,62 % z celkových výdajů (podnes_MA) a na Slovensku 29,72 % z celkových výdajů (podnes_SK).

Druhou oblastí jsou předčasné důchody. Nejvíce peněz vynakládá na předčasné důchodu za sledované období Slovensko, a to 31,21 % z celkových výdajů (předd_SK). Nejméně vynakládá Česká republika dle databáze Eurostatu (předd_CZ). V Polsku je tato úroveň 21,79 % z celkových výdajů (předd_PL) a v Maďarsku 2,1 % z celkových výdajů (předd_MA).

Česká republika se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti orientuje hlavně na poradenství a následně na podporu zaměstnanosti OZP, nejmenší důraz klade na překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování. Maďarsko dává přednost veřejně prospěšným pracím a společensky účelným pracovních místům, nezabývá se podporou zaměstnatelnosti OZP. Polsko se orientuje na podporu zaměstnávání OZP a společensky účelných pracovních míst, nejmenší důraz klade na veřejně prospěšné práce. Na Slovensku se orientují na poradenství a společensky účelná pracovní místa, nejmenší důraz kladou na rekvalifikace.

4.2.3. Regresní a korelační analýza vzájemných vztahů vybraných ukazatelů trhu práce a politiky zaměstnanosti

V této podkapitole je provedena regresní a korelační analýza vzájemných vztahů vybraných ukazatelů trhu práce a politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky za období od roku 2005 do roku 2016.

Obr. 4.4. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti s podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	202.88
Model	1.00310149	1	1.00310149	Prob > F	=	0.0000
Residual	.054388511	11	.00494441	R-squared	=	0.9486
				Adj R-squared	=	0.9439
Total	1.05749	12	.088124167	Root MSE	=	.07032

ex_ac_po_e~Z	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	.0879806	.0061769	14.24	0.000	.0743853	.1015758

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	66.68
Model	3.56482035	1	3.56482035	Prob > F	=	0.0000
Residual	.588113826	11	.053464893	R-squared	=	0.8584
				Adj R-squared	=	0.8455
Total	4.15293418	12	.346077848	Root MSE	=	.23122

ex_ac_po_e~A	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	.1335036	.0163497	8.17	0.000	.0975183	.1694889

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	25.81
Model	2.13356525	1	2.13356525	Prob > F	=	0.0004
Residual	.909462713	11	.082678428	R-squared	=	0.7011
				Adj R-squared	=	0.6740
Total	3.04302796	12	.253585664	Root MSE	=	.28754

ex_ac_po_e~L	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	.0858685	.0169035	5.08	0.000	.0486641	.1230728

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	292.48
Model	.793992618	1	.793992618	Prob > F	=	0.0000
Residual	.029861382	11	.002714671	R-squared	=	0.9638
				Adj R-squared	=	0.9605
Total	.823854	12	.0686545	Root MSE	=	.0521

ex_ac_po_e~K	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.0292009	.0017074	17.10	0.000	.0254428	.0329589

Zdroj: vlastní zpracování

Obr. 4.4. odpovídá na otázku, jestli souvisí dlouhodobá míra nezaměstnanosti s podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP pomocí koeficientu determinace. Tento koeficient hodnotí vhodnost regrese a charakterizuje přiléhavost dat k regresní přímce. V České republice (lo_te_un_CZ) je tato souvislost hodnocena 0,9486, což ukazuje na to, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit

z 94,86 % regresním modelem, a zbylá procenta jsou tvořena náhodnou složkou. V případě, že se míra dlouhodobé nezaměstnanosti zvýší o 1 %, podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP vzroste o 0,08 %. Což ukazuje, že při zvýšení dlouhodobé míry nezaměstnanosti vláda zvýší podíl výdajů aktivní politiky zaměstnanosti z HDP, aby tak zabránila dalšímu růstu dlouhodobé nezaměstnanosti.

V Maďarsku (lo_te_un_MA) je tato souvislost hodnocena 0,8584, což ukazuje na to, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 85,84 % regresním modelem, a zbylá procenta jsou tvořena náhodnou složkou. V případě, že se míra dlouhodobé nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl výdajů aktivní politiky zaměstnanosti z HDP o 0,13 %. Dlouhodobá míra nezaměstnanosti je ovlivňována výdaji aktivní politiky zaměstnanosti, avšak ze 14 % zde hraje roli náhodná složka. I zde vláda při růstu míry dlouhodobé nezaměstnanosti zvýší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

V Polsku (lo_te_un_PL) je tato souvislost hodnocena 0,7011, což ukazuje na to, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 70,11 % regresním modelem a téměř ze 30 % zde hraje roli náhodná složka. V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti o 0,06 %.

Na Slovensku (lo_te_un_SK) je tato souvislost hodnocena 0,9638, což ukazuje na to, že podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 96,38 % regresním modelem a jen malá část je náhodnou složkou. V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti o 0,02 %.

Obr. 4.5. Korelační analýza vztahu mezi dlouhodobou mírou nezaměstnanosti a podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP

	ex_ac_~Z	lo_te_~Z		ex_ac_~A	lo_te_~A		ex_ac_~L	lo_te_~L		lo_te_~K	ex_ac_~K
ex_ac_po_e~Z	1.0000		ex_ac_po_e~A	1.0000		ex_ac_po_e~L	1.0000		lo_te_un_SK	1.0000	
lo_te_un_CZ	0.4367	1.0000	lo_te_un_MA	0.1584	1.0000	lo_te_un_PL	-0.4821	1.0000	ex_ac_po_e~K	0.4292	1.0000
	0.1558			0.6230			0.1125			0.1639	

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.5. lze vidět korelační analýzu vztahu mezi dlouhodobou mírou nezaměstnanosti a podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti vzhledem k HDP

v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je tento vztah významný a v důsledku zvýšení dlouhodobé míry nezaměstnanosti vláda reaguje zvýšením výdajů na aktivní politiku, avšak není tomu tak u všech zemí. Například v Maďarsku je vztah mezi těmito proměnnými nevýznamný. V Polsku mezi proměnnými existuje inverzní významný vztah, kdy v důsledku zvyšování dlouhodobé míry nezaměstnanosti vláda sníží výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, a to díky zvýšení podílu výdajů pasivní politiky na celkových výdajích. Na Slovensku, stejně jako v České republice, existuje významný vztah mezi proměnnými.

Obr. 4.6. Regresní analýza vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a podílu celkových výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	196.19
Model	3.29006224	1	3.29006224	Prob > F	=	0.0000
Residual	.184471757	11	.01677016	R-squared	=	0.9469
				Adj R-squared	=	0.9421
Total	3.474534	12	.2895445	Root MSE	=	.1295

ex_em_po_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
un_CZ	.0827424	.0059074	14.01	0.000	.0697404	.0957445

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	316.91
Model	11.7544832	1	11.7544832	Prob > F	=	0.0000
Residual	.407997604	11	.037090691	R-squared	=	0.9665
				Adj R-squared	=	0.9634
Total	12.1624808	12	1.01354007	Root MSE	=	.19259

ex_em_po_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
un_MA	.2017452	.0113327	17.80	0.000	.1768021	.2266883

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	236.94
Model	9.97121411	1	9.97121411	Prob > F	=	0.0000
Residual	.462922521	11	.042083866	R-squared	=	0.9556
				Adj R-squared	=	0.9516
Total	10.4341366	12	.869511386	Root MSE	=	.20514

ex_em_po_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
un_PL	.0877901	.0057033	15.39	0.000	.0752371	.1003431

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	226.74
Model	5.33702405	1	5.33702405	Prob > F	=	0.0000
Residual	.258918948	11	.023538086	R-squared	=	0.9537
				Adj R-squared	=	0.9495
Total	5.595943	12	.466328583	Root MSE	=	.15342

ex_em_po_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
un_SK	.0515113	.0034209	15.06	0.000	.043982	.0590406

Zdroj dat: vlastní zpracování

Obr. 4.6 odpovídá na otázku, zda souvisí míra nezaměstnanosti s podílem výdajů na celkovou politiku zaměstnanosti z HDP pomocí koeficientu determinace. V České republice (un_CZ) je tento vztah hodnocen 0,9469, což ukazuje na to, že podíl výdajů politiky zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 96,69 % regresním modelem a zbylá část je součástí náhodné složky. V případě, že se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl celkových výdajů politiky zaměstnanosti o 0,06 %. Tento vztah ukazuje na skutečnosti, že Česká republika řeší primárně dlouhodobou nezaměstnanost a až posléze řeší tu krátkodobou.

V Maďarsku (un_MA) je tento vztah hodnocen 0,9665, což ukazuje na to, že podíl výdajů politiky zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 96,65 % regresním modelem a zbylá

část je součástí náhodné složky. V případě, že se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl celkových výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP o 0,20 %. Tento vztah ukazuje na skutečnost, že Maďarsko řeší více míru nezaměstnanosti než dlouhodobou nezaměstnanost.

V Polsku (un_PL) je tento vztah hodnocen 0,9556, což ukazuje na to, že podíl výdajů politiky zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 95,56 % regresním modelem a zbylá část je součástí náhodné složky. V případě tedy, že se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl celkových výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP o 0,06 %. Tento vztah poukazuje na to, že vláda v tomto případě řeší oba druhy nezaměstnanosti stejně.

Na Slovensku (un_SK) je tento vztah hodnocen 0,9537, což ukazuje na skutečnost, že výdaje politiky zaměstnanosti z HDP lze vysvětlit z 95,37 % regresním modelem a zbylá část je součástí náhodné složky. V případě, že se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, zvýší se podíl celkových výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP o 0,05 %. Poukazuje to na to, že vláda přikládá větší význam řešení míry nezaměstnanosti než dlouhodobé míry nezaměstnanosti.

Obr. 4.7. Korelační analýza vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a podílem celkových výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP

	ex_em_~Z	un_CZ		ex_em_~A	un_MA		ex_em_~L	un_PL		ex_em_~K	un_SK
ex_em_po_CZ	1.0000		ex_em_po_MA	1.0000		ex_em_po_PL	1.0000		ex_em_po_SK	1.0000	
un_CZ	0.1383	1.0000	un_MA	0.6177	1.0000	un_PL	0.7068	1.0000	un_SK	0.1573	1.0000
	0.6681			0.0323			0.0102			0.6255	

Zdroj dat: vlastní zpracování

Z obr. 4.7. lze vidět korelační analýzu vztahu mezi dlouhodobou mírou nezaměstnanosti a podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je tento vztah nevýznamný, což potvrzuje předchozí analýzu, že Česká republika dává přednost řešení dlouhodobé míry nezaměstnanosti. V Maďarsku je tento vztah velmi významný a opět se zde potvrzují závěry z regresní analýzy, kdy Maďarsko řeší převážně míru nezaměstnanosti. Ačkoliv v Polsku vyšly regresní koeficienty β v obou případech nezaměstnanosti stejně, dle korelační analýzy je vztah výdajů s mírou nezaměstnanosti velmi významný. Na Slovensku je tento vztah nevýznamný.

Následující regresní analýzy odpovídají na otázku, které z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti působí na dlouhodobou míru nezaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

Obr. 4.8. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na poradenství na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	140.46
Model	5649.73959	1	5649.73959	Prob > F	=	0.0000
Residual	442.458684	11	40.2235167	R-squared	=	0.9274
				Adj R-squared	=	0.9208
Total	6092.19827	12	507.683189	Root MSE	=	6.3422

porad_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	6.698638	.5652132	11.85	0.000	5.454612	7.942664

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	23.98
Model	757.660947	1	757.660947	Prob > F	=	0.0005
Residual	347.576788	11	31.5978899	R-squared	=	0.6855
				Adj R-squared	=	0.6569
Total	1105.23774	12	92.1031446	Root MSE	=	5.6212

porad_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	1.576072	.3218604	4.90	0.000	.8676618	2.284482

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	54.76
Model	931.933834	1	931.933834	Prob > F	=	0.0000
Residual	187.205223	11	17.0186566	R-squared	=	0.8327
				Adj R-squared	=	0.8175
Total	1119.13906	12	93.2615881	Root MSE	=	4.1254

porad_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	2.100564	.2838612	7.40	0.000	1.47579	2.725338

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	54.65
Model	2345.44064	1	2345.44064	Prob > F	=	0.0000
Residual	472.054491	11	42.9140446	R-squared	=	0.8325
				Adj R-squared	=	0.8172
Total	2817.49513	12	234.791261	Root MSE	=	6.5509

porad_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	1.549491	.2095929	7.39	0.000	1.08818	2.010801

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.8. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na poradenství na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,9274, což ukazuje, že z 92,74 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na poradenství na celkových výdajích o 6,7 %.

V případě Maďarska je koeficient determinace 0,8327, což ukazuje, že z 83,27 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na poradenství o 2,1 %.

V Polsku je koeficient determinace 0,6855, což říká, že z 68,55 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na poradenství o 1,6 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,8325, což ukazuje, že z 83,25 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě,

že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na poradenství o 1,6 %.

Obr. 4.9. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na rekvalifikaci na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	35.75
Model	86.598383	1	86.598383	Prob > F	=	0.0001
Residual	26.6480578	11	2.42255071	R-squared	=	0.7647
				Adj R-squared	=	0.7433
Total	113.246441	12	9.4372034	Root MSE	=	1.5565

rekva_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	.8293297	.1387103	5.98	0.000	.5240303	1.134629

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	11.26
Model	156.767978	1	156.767978	Prob > F	=	0.0064
Residual	153.175743	11	13.9250675	R-squared	=	0.5058
				Adj R-squared	=	0.4609
Total	309.943721	12	25.8286434	Root MSE	=	3.7316

rekva_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	.8615332	.2567687	3.36	0.006	.2963892	1.426677

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	18.26
Model	304.352989	1	304.352989	Prob > F	=	0.0013
Residual	183.318134	11	16.665285	R-squared	=	0.6241
				Adj R-squared	=	0.5899
Total	487.671124	12	40.6392603	Root MSE	=	4.0823

rekva_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	.9989122	.2337464	4.27	0.001	.4844399	1.513385

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	14.88
Model	16.273302	1	16.273302	Prob > F	=	0.0027
Residual	12.0284196	11	1.09349269	R-squared	=	0.5750
				Adj R-squared	=	0.5364
Total	28.3017217	12	2.35847681	Root MSE	=	1.0457

rekva_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.1290668	.0334568	3.86	0.003	.0554288	.2027048

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.9. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílů výdajů na poradenství na celkové výdaje za sledované období v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,7647, což ukazuje, že z 76,47 % lze rekvalifikace vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na rekvalifikace na celkových výdajích o 0,83 %.

V případě Maďarska je koeficient determinace 0,5058, což ukazuje, že z 50,58 % lze rekvalifikace vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na rekvalifikaci o 0,86 %.

V Polsku je koeficient determinace 0,6241, což říká, že z 62,41 % lze rekvalifikace vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na rekvalifikaci o 1 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,5750, což ukazuje, že z 57,50 % lze rekvalifikace vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě,

že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na rekvalifikaci o 0,13 %.

Obr. 4.10. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na společensky účelná pracovní místa na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	45.50
Model	827.875458	1	827.875458	Prob > F	=	0.0000
Residual	200.1665	11	18.1969546	R-squared	=	0.8053
				Adj R-squared	=	0.7876
Total	1028.04196	12	85.6701632	Root MSE	=	4.2658

spole_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	2.564217	.3801646	6.75	0.000	1.727481	3.400954

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	62.06
Model	1141.16417	1	1141.16417	Prob > F	=	0.0000
Residual	202.261945	11	18.3874496	R-squared	=	0.8494
				Adj R-squared	=	0.8358
Total	1343.42611	12	111.952176	Root MSE	=	4.2881

spole_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	2.324435	.2950558	7.88	0.000	1.675022	2.973848

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	8.52
Model	883.282231	1	883.282231	Prob > F	=	0.0140
Residual	1140.30296	11	103.663905	R-squared	=	0.4365
				Adj R-squared	=	0.3853
Total	2023.58519	12	168.632099	Root MSE	=	10.182

spol_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	1.701721	.5829782	2.92	0.014	.4185943	2.984847

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	33.82
Model	929.281383	1	929.281383	Prob > F	=	0.0001
Residual	302.229612	11	27.4754192	R-squared	=	0.7546
				Adj R-squared	=	0.7323
Total	1231.511	12	102.625916	Root MSE	=	5.2417

spol_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.9753273	.1677061	5.82	0.000	.6062086	1.344446

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.10. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na společensky účelná pracovní místa na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,8053, což ukazuje, že z 80,53 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na společensky účelná pracovní místa na celkových výdajích o 2,56 %.

V případě Maďarska je koeficient determinace 0,8494, což ukazuje, že z 84,94 % lze společensky účelná pracovní místa vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na společensky účelná pracovní místa o 2,33 %.

V Polsku je koeficient determinace 0,4365, což říká, že z 43,65 % lze společensky účelná pracovní místa vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na společensky účelná pracovní místa o 1,7 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,7576, což ukazuje, že z 75,46 % lze společensky účelná pracovní místa vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na společensky účelná pracovní místa o 0,98 %.

Obr. 4.11. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na podporu zaměstnávání OZP na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	286.86
Model	2372.8921	1	2372.8921	Prob > F	=	0.0000
Residual	90.9925094	11	8.27204631	R-squared	=	0.9631
				Adj R-squared	=	0.9597
Total	2463.88461	12	205.323718	Root MSE	=	2.8761

podpor_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	4.341215	.2563178	16.94	0.000	3.777063	4.905367

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	22.63
Model	3802.32086	1	3802.32086	Prob > F	=	0.0006
Residual	1848.17757	11	168.016143	R-squared	=	0.6729
				Adj R-squared	=	0.6432
Total	5650.49843	12	470.874869	Root MSE	=	12.962

podpo_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	3.530717	.7421882	4.76	0.001	1.897172	5.164262

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	34.15
Model	256.105184	1	256.105184	Prob > F	=	0.0001
Residual	82.4832238	11	7.49847489	R-squared	=	0.7564
				Adj R-squared	=	0.7342
Total	338.588408	12	28.2157007	Root MSE	=	2.7383

podpo_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.5120188	.0876119	5.84	0.000	.3191863	.7048514

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.11. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na podporu zaměstnávání OZP na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,9631, což ukazuje, že z 96,31 % lze poradenství vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na podporu zaměstnávání OZP na celkových výdajích o 4,34 %.

V Maďarsku tento program aktivní politiky zaměstnanosti není realizován.

V případě Polska je koeficient determinace 0,6729, což ukazuje, že z 67,29 % lze podporu zaměstnávání OZP vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na podporu zaměstnávání OZP z celkových výdajů o 3,53 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,7564, což ukazuje, že z 75,64 % lze podporu zaměstnávání OZP vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou.

V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na podporu zaměstnávání OZP o 0,51 %.

Obr. 4.12. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na veřejně prospěšné práce na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	185.19
Model	449.604491	1	449.604491	Prob > F	=	0.0000
Residual	26.7053176	11	2.42775614	R-squared	=	0.9439
				Adj R-squared	=	0.9388
Total	476.309808	12	39.692484	Root MSE	=	1.5581

verej_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	1.889677	.1388593	13.61	0.000	1.58405	2.195304

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	28.75
Model	11466.3612	1	11466.3612	Prob > F	=	0.0002
Residual	4386.46182	11	398.769256	R-squared	=	0.7233
				Adj R-squared	=	0.6981
Total	15852.823	12	1321.06858	Root MSE	=	19.969

verej_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	7.368111	1.374055	5.36	0.000	4.343836	10.39239

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	21.11
Model	38.1353407	1	38.1353407	Prob > F	=	0.0008
Residual	19.8670554	11	1.80609594	R-squared	=	0.6575
				Adj R-squared	=	0.6263
Total	58.0023961	12	4.83353301	Root MSE	=	1.3439

verej_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	.3535919	.0769501	4.60	0.001	.184226	.5229579

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	23.03
Model	217.187539	1	217.187539	Prob > F	=	0.0006
Residual	103.737584	11	9.43068942	R-squared	=	0.6768
				Adj R-squared	=	0.6474
Total	320.925123	12	26.7437602	Root MSE	=	3.0709

verej_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.4715136	.0982536	4.80	0.001	.2552589	.6877683

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.12. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na veřejně prospěšné práce na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,9439, což ukazuje, že z 94,39 % lze podíl výdajů na veřejně prospěšné práce z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na veřejně prospěšné práce z celkových výdajů o 1,9 %.

V případě Maďarska je koeficient determinace 0,7233, což ukazuje, že z 72,33 % lze výdaje na veřejně prospěšné práce z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na veřejně prospěšně práce z celkových výdajů o 7,36 %.

V Polsku je koeficient determinace 0,6575, což říká, že z 65,75 % lze podíl výdajů na veřejně prospěšné práce z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část

je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na veřejné pracovní místa z celkových výdajů o 0,35 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,6768, což ukazuje, že z 67,68 % lze podíl výdajů na veřejná pracovní místa z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů veřejné pracovní místa z celkových výdajů o 0,47 %.

Obr. 4.13. Regresní analýza vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování na celkové výdaje

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	97.38
Model	4.02267486	1	4.02267486	Prob > F	=	0.0000
Residual	.454380176	11	.041307289	R-squared	=	0.8985
				Adj R-squared	=	0.8893
Total	4.47705503	12	.373087919	Root MSE	=	.20324

prekle_CZ	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_CZ	.1787433	.0181128	9.87	0.000	.1388773	.2186093

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	120.57
Model	4.16830606	1	4.16830606	Prob > F	=	0.0000
Residual	.380292865	11	.034572079	R-squared	=	0.9164
				Adj R-squared	=	0.9088
Total	4.54859892	12	.37904991	Root MSE	=	.18594

prekle_MA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_MA	.1404828	.012794	10.98	0.000	.1123234	.1686422

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	12.48
Model	258.966702	1	258.966702	Prob > F	=	0.0047
Residual	228.302074	11	20.754734	R-squared	=	0.5315
				Adj R-squared	=	0.4889
Total	487.268775	12	40.6057313	Root MSE	=	4.5557

prekle_PL	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_PL	.9214261	.2608538	3.53	0.005	.3472908	1.495561

Source	SS	df	MS			
				Number of obs	=	12
				F(1, 11)	=	74.39
Model	469.206122	1	469.206122	Prob > F	=	0.0000
Residual	69.3845933	11	6.3076903	R-squared	=	0.8712
				Adj R-squared	=	0.8595
Total	538.590715	12	44.8825596	Root MSE	=	2.5115

prekle_SK	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf.	Interval]
lo_te_un_SK	.6930404	.0803548	8.62	0.000	.5161807	.8699002

Zdroj: vlastní zpracování

Z obr. 4.13. lze vidět regresní analýzu vztahu dlouhodobé míry nezaměstnanosti a podílu výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování na celkové výdaje v zemích Visegrádské čtyřky. V České republice je koeficient determinace 0,8985, což ukazuje, že z 89,85 % lze podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů o 4,48 %.

V případě Maďarska je koeficient determinace 0,9164, což ukazuje, že z 91,64 % lze výdaje na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší

dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů o 0,14 %.

V Polsku je koeficient determinace 0,5315, což říká, že z 53,15 % lze podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se zvýší dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů o 0,92 %.

Na Slovensku je koeficient determinace 0,8712, což ukazuje, že z 87,12 % lze podíl výdajů na překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů vysvětlit regresním modelem a zbylá část je náhodnou složkou. V případě, že se dlouhodobá míra nezaměstnanosti o 1 %, zvýší se podíl výdajů překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování z celkových výdajů o 0,69 %.

V České republice nejvýznamněji působí na dlouhodobou míru nezaměstnanosti program podpory zaměstnávání OZP, veřejně prospěšné práce a poradenství. V Maďarsku je nejvýznamnější překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování. V Polsku je nejvýznamnější poradenství a podpora zaměstnávání OZP. A na Slovensku je to překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování a poradenství.

Poradenství spolu s rekvalifikací, podporou zaměstnávání OZP a veřejně prospěšnými pracemi jsou nejvýznamnější v České republice. Společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování jsou nejvýznamnější v Maďarsku.

4.3. Shrnutí kapitoly

V této kapitole je popsáno hodnocení uplatnění vybraných skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

V první podkapitole jsou popsány použité metody při hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti. Mezi tyto metody patří deskriptivní statistika, regresní statistika, korelační a komparační analýza.

V druhé podkapitole je popsáno hodnocení nástrojů politiky zaměstnanosti. V první části této podkapitoly jsou srovnány vybrané charakteristiky trhu práce. Nejnižší míra nezaměstnanosti za sledované období je v Maďarsku, a naopak nejvyšší míra je

na Slovensku. Nejnižší dlouhodobé míry nezaměstnanosti za sledované období dosahuje Česká republika. Slovensko se tedy potýká nejen s vyšší mírou nezaměstnaností, ale i s dlouhodobou nezaměstnanosti, která tuto situaci značně zhoršuje. Nejvíce volných míst za sledované období je v České republice, a naopak jejich nedostatek je v Polsku. Díky tomu Česká republika disponuje nejvyšší mírou zaměstnanosti. S nízkou mírou zaměstnanosti se za sledované období potýká Maďarsko, a to i přes nejnižší míru nezaměstnanosti. Nejflexibilnější trh práce, dle počtu částečných úvazků a terminovaných úvazků, se nachází v Polsku. A naopak nejméně flexibilní trh je na Slovensku.

V druhé části je provedena identifikace rozdílné orientace aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu výdajů v jednotlivých zemí. Nejvíce peněz na politiku zaměstnanosti vynakládá za sledované Maďarsko, a naopak nejméně peněz vynakládá Česká republika. Co se týče aktivní politiky zaměstnanosti, zde vynakládá nejvíce peněz Maďarsko
a nejméně Slovensko. Do pasivní části politiky zaměstnanosti nejvíce peněz plyne v Maďarsku a nejméně v České republice. Za sledované období nejvíce peněz do politiky zaměstnanosti plyne v Maďarsku a nejméně v České republice.

Česká republika se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti orientuje hlavně na poradenství a následně na podporu zaměstnanosti OZP, nejmenší důraz klade na překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování. Maďarsko dává přednost veřejně prospěšným pracím a společensky účelných pracovních míst, nezabývá se podporou zaměstnávání OZP. Polsko se orientuje na podporu zaměstnanosti OZP a společensky účelných pracovních míst, nejmenší důraz klade na veřejně prospěšné práce. Na Slovensku se orientují na poradenství a společensky účelná pracovní místa, nejmenší důraz kladou na rekvalifikace.

Ve třetí části jsou provedeny regresní a korelační analýzy vzájemných vztahů vybraných ukazatelů trhu práce a politiky zaměstnanosti. Tato část odpovídá na následující otázky: Souvisí dlouhodobá míra nezaměstnanosti s podílem výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP? Vláda v České republice a Maďarsku při zvýšení dlouhodobé míry nezaměstnanosti zvýší podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP. V Polsku a na Slovensku vláda při zvýšení dlouhodobé míry nezaměstnanosti zvýší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti z HDP, avšak jen mírně.

Druhá regresní analýza odpovídá na otázku, zda souvisí míra nezaměstnanosti s podílem výdajů na celkovou politiku zaměstnanosti z HDP. V České republice, Polsku a na Slovensku vláda při zvýšení míry nezaměstnanosti zvýší podíl výdajů na politiku zaměstnanosti z HDP, ale pouze mírně. Maďarsko však výdaje na politiku zaměstnanosti prioritně využívá pro snižování krátkodobé míry nezaměstnanosti.

Třetí regresní analýza odpovídá na otázku, které z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti působí na dlouhodobou míru nezaměstnanosti. V České republice nejvýznamněji působí na dlouhodobou míru nezaměstnanosti program podpory zaměstnávání OZP, veřejně prospěšné práce a poradenství. V Maďarsku je nejvýznamnější překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování. V Polsku je nejvýznamnější poradenství a podpora zaměstnávání OZP. A na Slovensku je to překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování a poradenství.

Poradenství spolu s rekvalifikací, podporou zaměstnávání OZP a veřejně prospěšnými pracemi jsou nejvýznamnější v České republice. Společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvky a příspěvky na zapracování jsou nejvýznamnější v Maďarsku.

5. Návrhy a doporučení

V následující kapitole jsou popsány návrhy a doporučení pro země Visegrádské čtyřky v oblasti politiky zaměstnanosti.

Česká republika má jednu z nejnižších měr nezaměstnanosti a její téměř konstantní složka dlouhodobé míry nezaměstnanosti je také nejnižší ze srovnávaných zemí. Aktivní politika zaměstnanosti pružně reaguje na změny tohoto druhu nezaměstnanosti. Průměrná míra volných pracovních míst je nejvyšší, pokud tedy nezaměstnaný chce, práci získá. Problémem ale může být nízká flexibilita trhu práce, která znemožňuje zapojení některých skupin nezaměstnaných, které jinak nemají možnost zapojení se do pracovního procesu. V případě zvýšení flexibility trhu práce by mnohem více lidí našlo uplatnění.

Avšak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti k HDP jsou jedny z nejnižších, což znemožňuje efektivnější reagování na potřeby i krátkodobě nezaměstnaných. Pokud by se výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti zvýšily, mohla by vláda podpořit i jiné programy než doposud. Například společensky účelná pracovní místa, která by mohla být řešením pro spousty nezaměstnaných, či překlenovací příspěvek a příspěvek na zapracování, který by motivoval zaměstnavatele, aby si ponechali stávající zaměstnance a nabírali nové. Co se týče výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, zde Česká republika dosahuje vzhledem ke svému HDP nejnižších výdajů ve srovnání s ostatními zeměmi Visegrádské čtyřky. To ale nemusí být špatná strategie vlády. Nízké příspěvky podpory v nezaměstnanosti motivují nezaměstnané, aby si v brzké době našli práci.

Maďarsko dosahuje průměrnou i dlouhodobou mírou nezaměstnanosti mezi srovnávanými zeměmi jednoho z nejlepších výsledků, obdobně jako Česká republika. I zde je vysoká míra volných pracovních míst a nalézt práci pro nezaměstnané není tak velký problém. Maďarský trh práce je i vcelku flexibilní, což umožňuje zapojení i znevýhodněných skupin do pracovního procesu.

Maďarsko na aktivní politiku zaměstnanosti a celkově na politiku zaměstnanosti vynakládá nejvíce finančních prostředků vzhledem ke svému HDP. Může to však způsobit problém v pasivní politice nezaměstnanosti. Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti jsou tyto výdaje způsobeny vysokými výplatami podpory v nezaměstnanosti, což demotivuje nezaměstnané k brzkému hledání práce a naopak. V případě, že by se například zpřísnily podmínky pro výplatu podpor v nezaměstnanosti, nebo by se zkrátila doba,

po kterou mohou být tyto podpory vypláceny, pak by mohla vláda tyto peníze vynaložit na aktivní politiku zaměstnanosti, například na program poradenství, podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených či zvýšit podporu na rekvalifikaci.

Polsko dosahuje vyšších hodnot jak u míry nezaměstnanosti, tak i u dlouhodobé míry nezaměstnanosti. Ačkoliv má Polsko nejflexibilnější trh práce, najít si volné místo je zde obtížnější.

Co se týče průměrných výdajů na politiku zaměstnanosti vzhledem k HDP, zde Polsko vynakládá nemalé peněžní prostředky, a to jak v aktivní, tak i pasivní politice zaměstnanosti. Vzhledem k míře nezaměstnanosti se v rámci pasivní politiky zaměstnanosti nedá mluvit o snižování výše podpor a předčasných důchodů. Avšak mohou se zpřísnit podmínky pro jejich vyplácení, čímž se může snížit objem vyplacených peněžních prostředků. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se vláda může dále zaměřit i na program veřejně prospěšných prací, které by mohly pomoct snížit míru nezaměstnanosti.

Slovenská republika ve srovnání s ostatními zeměmi dosahuje nejen nejvyšší průměrné míry nezaměstnanosti, ale i průměrné dlouhodobé míry nezaměstnanosti. Problémem může být i nízká flexibilita trhu práce, která by umožnila zapojení se do pracovního procesu více nezaměstnaným. Vhledem k nejnižší průměrné míře volných pracovních míst je zde problém najít si práci. Zpružnění trhu práce by mohlo pomoci tento problém vyřešit.

Výdaje do politiky zaměstnanosti vzhledem k HDP patří k jedněm z nejnižších. Více než polovinu rozpočtu na politiku zaměstnanosti vláda vynakládá na pasivní politiku zaměstnanosti. Tato politika zaměstnanosti ale neřeší příčinu nezaměstnanosti, takže by z dlouhodobého hlediska bylo výhodnější investovat do aktivní politiky zaměstnanosti, například do programu rekvalifikace, který by umožnil nezaměstnaným přizpůsobit se požadavkům trhu práce. Efektivní by také bylo vytvoření společensky účelná místa, která by podpořila zaměstnávání osob zdravotně postižených či program veřejně prospěšných míst. Všechny tyto programy mohou pomoci snižovat dlouhodobou nezaměstnanost. Co se týče pasivní politiky zaměstnanosti, zde vzhledem k počtu nezaměstnaných nejde o vysoké podpory a důchody, ale o jejich množství.

6. Závěr

Politika zaměstnanosti, v případě, že se provádí dobře, dokáže snižovat míru nezaměstnanosti, a tím i snižovat tlak na státní rozpočet a zvyšovat tak produkt dané ekonomiky. Důležité je přitom klást důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, která má programy určené ke snižování počtu nezaměstnaných, tedy jejich znovuzapojení do pracovního procesu. Avšak nelze opomenout ani pasivní politiku zaměstnanosti, která pomáhá nezaměstnanému udržet jistý životní standart do doby, než si najde novou práci.

Cílem této diplomové práce je zhodnotit politiku zaměstnanosti v jednotlivých zemích Visegrádské čtyřky, tedy v České republice, Maďarské republice, Polské republice a ve Slovenské republice. Zhodnocení je provedeno nejprve pomocí teorie, která pomohla vytyčit oblast zájmu. Následně jsou na teoretických základech popsány charakteristiky trhu práce a politiky zaměstnanosti, které jsou dále zkoumány pomocí deskriptivní, komparační, regresní a korelační analýzy.

Na základě těchto analýz lze vyhodnotit, že nejúčinnější politiku zaměstnanosti provádí Maďarsko, které vynakládá dostatečný finanční obnos na její provoz. Díky tomu a orientaci aktivní politiky zaměstnanosti Maďarsko dosahuje nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti. V těsném závěsu za Maďarskem je Česká republika, která si také dobře poradila s vytyčením aktivní politiky zaměstnanosti, ačkoliv na ni nevynakládá tolik finančních prostředků. Co se týče Polské republiky, ta se i přes vysoké výdaje na politiku zaměstnanosti potýká s vyšší mírou nezaměstnanosti a také s vyšší dlouhodobou mírou nezaměstnanosti za sledované období. Slovenská republika se však v tomto hodnocení umístila až na poslední pozici. Ačkoliv vynakládá více peněžních prostředků na politiku zaměstnanosti, potýká se ve srovnání s ostatními zeměmi s nejvyšší mírou nezaměstnanosti i nejvyšší dlouhodobou mírou nezaměstnanosti za sledované období.

Tato diplomová práce je rozdělena do šesti kapitol, kde první kapitolu tvoří úvod, ve kterém je nastíněna podstata této práce a její cíl.

Druhá kapitola je věnována teoretickým souvislostem trhu práce a politiky zaměstnanosti. Zde se první podkapitola věnuje jednotlivým teoriím nezaměstnanosti a druhá podkapitola politice zaměstnanosti. Třetí podkapitola se zabývá znevýhodněným skupinám na trhu práce.

Třetí kapitola se zabývá již konkrétními trhy práce a politikami zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky.

Čtvrtá kapitola je věnována hodnocení uplatnění jednotlivých skupin nástrojů politiky zaměstnanosti v zemích Visegrádské čtyřky. V první podkapitole jsou popsány použité metody zkoumání, v druhé podkapitole jsou srovnány vybrané charakteristiky trhu práce a identifikace rozdílné orientace na aktivní politiku zaměstnanosti. Třetí podkapitola je věnována regresní a korelační analýze vzájemných vztahů mezi vybranými ukazateli trhu práce a politiky zaměstnanosti.

V páté kapitole jsou návrhy a doporučení pro jednotlivé země Visegrádské čtyřky v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Šestá kapitola je věnována závěru, kde jsou vyhodnoceny cíle diplomové práce a shrnuty hlavní kapitoly této práce.

Seznam použité literatury

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2006. *Aktivní politika zaměstnanosti.* [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/17901498/APZ.pdf/7332680f-5928-4688-b91b-dd2f0bdaf281.

EUROSTAT. 2017. *Activity rates by sex, age, and education.* [online]. [cit 2018-01-17]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argaed&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Expenditure by LMP intervention - Czech Republic.* [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

EUROSTAT. 2017. *Expenditure by LMP intervention - Hungary.* [online]. [cit 2018-01-26]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

EUROSTAT. 2017. *Expenditure by LMP intervention - Poland.* [online]. [cit 2018-01-30]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lmp_expme_pl&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Expenditure by LMP intervention - Slovakia.* [online]. [cit 2018-01-31]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

EUROSTAT. 2017. *Gross domestic product (GDP) at market prices – annual data* [online]. [cit 2018-01-23]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tipsau10&language=en.

EUROSTAT. 2017. *Inactive population as a percentage of the total population, by sex and age (%).* [online]. [cit 2018-01-17]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

EUROSTAT. 2017. *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity - annual data (from 2001 onwards).* [online]. [cit 2018-02-14]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

EUROSTAT. 2017. *Job vacancy statistics by occupation, NUTS 2 regions and NACE Rev. 1.1 activity - annual data (2000-2008*). [online]. [cit 2018-02-14]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

EUROSTAT. 2017. *Participants by LMP intervention - Czech Republic.* [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lmp_partme_cz&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Participants by LMP intervention - Hungary.* [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lmp_partme_hu&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Participants by LMP intervention - Poland.* [online]. [cit 2018-01-30]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lmp_partme_pl&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Persons registered with Public Employment Services - PES.* [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lmp_rjru&lang=en.

EUROSTAT. 2017. *Unemployment rate.* [online]. [cit 2018-01-17]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipsun20&plugin=1.

EUROSTAT. 2018. *Employment and aktivity by sex and age – annual data..* [online]. [cit 2018-02-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

EUROSTAT. 2018. *Long-term unemployment by sex - annual average.* [online]. [cit 2018-01-31]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

EUROSTAT. 2018. *Part-time employment and temporary contracts - annual data.* [online]. [cit 2018-02-20]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

EUROSTAT. 2018. *Unemployment by sex and age.* [online]. [cit 2018-01-17]. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do.

HANČLOVÁ, Jana. 2012. *Ekonometrické modelování: Klasické přístupy s aplikacemi*. Praha: Professional Publishing, 2012. ISBN 978-80-7431-088-1.

HARTOG, Joop. 1999. *Human capital: OECD Observed No 215.* [online]. [cit 2017-11-15]. Dostupné z: http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/2746/Human_capital_.html.

HOLMAN, Robert a kol. 2017. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-641-8.

HOLMAN, Robert. 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-255-1.

HOLMAN, Robert. 2000. *Transformace české ekonomiky. V komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy.* Praha: CEP. ISBN 80-902795-6-2.

HOÓS, János. 1999. Employment policy in Hungary with special regards to the problems of unemployment. [online]. [cit 2018-01-26]. Dostupné z: https://pdfs.semanticscholar.org/3391/b01976a47dc76852b73b11621e3a99211bd6.pdf.

HORVÁTH, Hedvig a Zoltán, SZALAI. 2008. *Labour market institutions in Hungary with a focus on wage and employment flexibility.* Magyar Nemzeti Bank: Occasional Papers vol. 77. Dostupné z: https://www.mnb.hu/letoltes/op-77.pdf.

HUŠEK, Roman. 2007. *Ekonometrická analýza*. Praha: VŠE: Oeconomica. ISBN 897-80-245-1300-3.

CHROMÝ, Jan. 2014. *Práce s empirickými daty: Příručka pro studenty Bc. Studia ČJL.* Praha: Univerzita Karolova. ISBN 97880-246-280-1.

IBM KNOWLEDGE CENTER. 2018. *Deskriptivní statistika.* [online]. [cit 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/cs/SSEP7J_10.2.0/com.ibm.swg.ba.cognos.ug_cr_rptstd.10.2.0.doc/c_id_desc_stats.html.

INTEGRAČNÍ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit 2018-01-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2001. *Labour market flexibility and employment security: Poland*. Geneva: International labour office. ISBN 92-2-112784-2.

KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol. 2012. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Sokrates. ISBN 978-80-86572-76-5.

LAŠTÚVKOVÁ, Ľubomára. 2005. *Aktivná politika trhu práce.* [online]. [cit 2018-01-31]. Dostupné z: http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.htm.

MAREŠ, Petr a Tomáš, SIROVÁTKA. 2008. *Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluze) – koncepce, diskurz, agenda. Sociologický časopis, vol. 44, no. 2: 271-294.* [online]. [cit 2017-12-15]. Dostupné z: http://inkluzivniskola.cz/sites/default/files/uploaded/Socialni_vylouceni_exkluze_a_socialni_zaclenovani_inkluze.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. *Starobní důchody.* [online]. [cit 2018-01-23]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/618.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2017. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.* [online]. [cit 2018-01-21]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2018. *Aktivní politika zaměstnanosti.* . [online]. [cit 2018-02-1]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/aktivni_politika_zamestnanosti.

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIALNÝCH VECÍ A RODINY. 2013. *Národní strategie zamestnanosti slovenskej republiky do roku 2020.* [online]. [cit 2012018-01-31]. Dostupné z: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti-slovenskej-republiky-do-roku-2020.pdf.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. 2008. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit 2017-12-15]. Dostupné z: http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx.

NATIONAL EMPLOYMENT SERVICE. 2004. *National action plan for employment*. [online]. [cit 2017-12-15]. Dostupné z: file:///C:/Users/jezik/Downloads/afsz_en_hpes_ew2005_01.pdf.

NOVOTNÝ, Vladimír, KLÍMA, Karel, KRÁLIKOVÁ, Kristína a Ladislav, DUDOR. 2017. *Veřejná správa v zemích Visegrádské čtyřky.* Praha: Leges. ISBN 978-80-7502-215-8.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. 2012. *Trhy práce ve státech visegrádské čtyřky a ekonomická krize,* Praha: VŠE: Acta Oeconomica Pragensia 1/2012. ISSN 0572-3043.

PRŮCHA, Ladislav. 2018. *Popisná statistika: Studijní teze.* [online]. [cit 2018-03-07]. Dostupné z: ftp://math.feld.cvut.cz/pub/prucha/ubmi/predn/u11.pdf.

RAKOCZYOVÁ, Miroslava. 2006. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR. Disertační práce*. Brno: FSS MU. [online]. [cit 2017-12-15]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/9286/fss_d/Disertace-cela.pdf.

RUBÍNOVÁ, Stela. 2009. *Finský a maďarský trh práce*. Praha: IES FSV UK. [online]. [cit 2018-01-26]. Dostupné z: ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/11979.

SMOLÍK, Josef. 2014. *Úvod do studia mezinárodních vztahů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5131-3.

SOUČEK, Eduard. 2006. *Statistika pro ekonomy.* Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu. [online]. [cit 2018-03-06]. Dostupné z: https://www.vsem.cz/data/data/sis-ukazky-kapitol/uc_sta_kapitola.pdf.

SPIESEROVÁ, Catrine. 2007. *Labour market policies in post-communist Poland: Explaining the peaceful institutionalisation of unemployment.* Politique européenne n.21 2007/1. ISBN 9782-2960-2851-7.

ŠALOUNOVÁ, Dana. 2013. *Úvod do pravděpodobnosti a statistiky.* Ostrava: VŠB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-3067-4.

ŠIMEK, Milan. 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání. ISBN 80-86764-26-5.

ŠIMEK, Milan. 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-1416-2.

ŠIMEK, Milan. 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice. Nové přístupy a jejich efekty.* Brno: Institut vzdělávání SOKRATES. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠIMEK, Milan. 2017. *Ekonomie trhu práce B –Politika zaměstnanosti.* [přednáška]. Ostrava: VŠB. LMS 16.12.2018. Dostupné z: https://lms.vsb.cz/mod/resource/view.php?id=231199.

ŠIMEK, Milan. 2017. *Ekonomie trhu práce B –Teorie nezaměstnanosti.* [přednáška]. Ostrava: VŠB. LMS 16.12.2018. Dostupné z: https://lms.vsb.cz/mod/resource/view.php?id=229173.

THE VISEGRAD GROUP. 2018. *O nás*. [online]. [cit 2018-01-26]. Dostupné z: http://www.visegradgroup.eu/v4-110412.

TICHÁ, Michaela a kol. 2013. *Průvodce psaním závěrečných prací (nejen pro ekonomy)*. Ostrava: Institut vzdělávaní SOKRATES. ISBN 978-80-86572-77-2.

TICHÁ, Michaela. 2013. *Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje.* Ostrava: VŠB – TUO Ostrava. ISVB 978-80-248-3071-1.

TIRUNEH, Workie Menbere, ŠTEFÁNIK, Miroslav a kol. 2014. *Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy.* Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied. ISBN 978-80-7144-233-2.

TVRDOŇ, Michal. 2011. *Instituciální rámec fungování trhu práce v kontextu ekonomické konvergence a přijetí společné měny.* Brno: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-75-8.

ÚRAD VLÁDY SLOVENSKÉ REPUBLIKY. 2015. *Analýza nezamestnanosti mladých ľudí v SR: Závěrečná zpráva.* [online]. [cit 2018-01-30]. Dostupné z: http://www.nsrr.sk/download.php?FNAME=1444742119.upl&ANAME=Anal%C3%BDza+nezamestnanosti+mlad%C3%BDch+%C4%BEud%C3%AD+v+SR+-+Z%C3%A1vere%C4%8Dn%C3%A1+spr%C3%A1va.pdf.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Brno: Ekopress. 115 s. ISBN 80-7226-195-9.

WISNIEWSKI, Zenon a Monika MAKSIM. 2013. *Active labour market policies in Poland*. CESifo Forum 1/2013. [online]. [cit 2018-01-30]. Dostupné z: http://www.cesifo-group.de/DocDL/forum1-13-focus4.pdf.

ZAHRADNÍK, Petr. 2003. *Vstup do Evropské Unie přínosy a náklady konvergence.* Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-472-4.

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

MFČR – Ministerstvo financí České republiky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSVR – Ministerstvo práce, socialných vecí a rodiny

MVČR – Ministerstvo vnitra České republiky

OZP – Osoby zdravotně postižené

ÚVSR – Úřad vlády Slovenské republiky

Seznam tabulek

Seznam vzorců

Seznam obrázků

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 27.4.2018

Ježíková

Bc. Veronika Ježíková